

***INSTITUTO DE ESTUDOS SUPERIORES MILITARES
CURSO DE PROMOÇÃO A OFICIAL GENERAL***

2007/2008



TII

DOCUMENTO DE TRABALHO

O TEXTO CORRESPONDE A TRABALHO FEITO DURANTE A FREQUÊNCIA DO CURSO NO IESM SENDO DA RESPONSABILIDADE DO SEU AUTOR, NÃO CONSTITUINDO ASSIM DOCTRINA OFICIAL DA MARINHA PORTUGUESA/ DO EXÉRCITO PORTUGUÊS / DA FORÇA AÉREA PORTUGUESA.

**ENSINO E FORMAÇÃO NA MARINHA.
EXISTÊNCIA DE ESPECIFICIDADES QUE JUSTIFIQUEM
ÁREAS FUNCIONAIS INDIVIDUALIZADAS**

***JOÃO LEONARDO VALENTE DOS SANTOS
Capitão-de-mar-e-guerra EMQ***



INSTITUTO DE ESTUDOS SUPERIORES MILITARES

**ENSINO E FORMAÇÃO NA MARINHA.
EXISTÊNCIA DE ESPECIFICIDADES QUE JUSTIFIQUEM
ÁREAS FUNCIONAIS INDIVIDUALIZADAS**

**João Leonardo Valente dos Santos
Capitão-de-mar-e-guerra EMQ**

Trabalho de Investigação Individual do CPOG

Lisboa 2008



INSTITUTO DE ESTUDOS SUPERIORES MILITARES

ENSINO E FORMAÇÃO NA MARINHA. EXISTÊNCIA DE ESPECIFICIDADES QUE JUSTIFIQUEM ÁREAS FUNCIONAIS INDIVIDUALIZADAS

**João Leonardo Valente dos Santos
Capitão-de-mar-e-guerra EMQ**

Trabalho de Investigação Individual do CPOG

Arguente: CALM Luís Manuel Fourneaux Macieira Fragoso

Orientador: CMG António Henrique Maló Rocha de Freitas

Lisboa 2008



ÍNDICE

1. Introdução	1
2. Formação Inicial de Oficiais.....	3
a. Reformas recentes do Ensino na Escola Naval	4
b. Estudos e percurso para “Bolonha”	5
c. Formação Inicial noutras Marinhas	8
d. Síntese Conclusiva	9
3. Aprendizagem ao Longo da Vida.....	9
a. ALV no contexto de Bolonha.....	10
b. Conceitos relacionados com a ALV	10
c. ALV dos Oficiais da Marinha Portuguesa	13
d. Síntese Conclusiva	16
4. Mobilidade a nível de Ensino Superior Militar	16
a. Das Áreas Funcionais à Formação	17
b. Relação da mobilidade com áreas funcionais.....	18
c. Hipóteses de mobilidade de alunos/oficiais	19
(1) No Sistema Universitário Português	19
(2) Com outras Marinhas Europeias	20
d. Síntese Conclusiva	21
5. Validação e Creditação da ALV.....	21
a. Sistema de Créditos Convencional.....	21
b. Sistema Europeu de Transferência de Créditos.....	22
c. Validação e Reconhecimento da Formação	25
d. Síntese Conclusiva	27
6. Sinergias do Ensino Superior Militar	28
a. Formação Comum <i>versus</i> Formação Partilhada.....	28
b. Experiência e estudos anteriores	29
(1) Estudos favoráveis à formação comum.....	29
(2) Experiência anterior	30
(3) Relatório do Conselho Coordenador do Ensino Superior Militar	31
c. Possibilidades de sinergia.....	31
(1) Formação inicial.....	31



(2) Formação de carreira.....	33
d. Síntese Conclusiva	33
7. Organização superior do Ensino e Formação.....	34
a. Situação Internacional	34
b. Situação nos três Ramos das FFAA	35
c. Análise comparativa	36
d. Síntese Conclusiva	37
8. Conclusões.....	38
BIBLIOGRAFIA	41
GLOSSÁRIO DE CONCEITOS.....	47

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 – Sequência da Formação Inicial na Marinha Alemã (pág. II-3)

**FIGURA 2 – Desenvolvimento dos dois primeiros ciclos na Marinha Finlandesa
(pág. II-5)**

FIGURA 3 – Modelo de Formação Contínua (pág. IV-1)

FIGURA 4 – Formação inicial e cursos de carreira dos oficiais (pág. V-1)

**FIGURA 5 – Organismos responsáveis pelo Ensino e Formação na Marinha (pág.
VII-1)**

**FIGURA 6 – Organismos responsáveis pelo Ensino e Formação no Exército (pág.
VIII-1)**

**FIGURA 7 – Actual organização relacionada com Ensino e Formação da FA, e
principais características (pág. IX-1)**

**FIGURA 8 – Opção de futura organização do Ensino e Formação da FA, e
principais alterações (pág. IX-3)**

LISTA DE APÊNDICES

Apêndice I – MATRIZ DE VALIDAÇÃO DAS HIPÓTESES

**Apêndice II – SITUAÇÃO DO ENSINO E FORMAÇÃO NOUTRAS
MARINHAS EUROPEIAS**

Apêndice III – ALV NO CONTEXTO DE BOLONHA

**Apêndice IV – DIAGRAMA DE FORMAÇÃO CONTÍNUA (Adaptado de
Chiavenatto)**



**Apêndice V – ESQUEMA DE FORMAÇÃO PARA UM OFICIAL DA
MARINHA PORTUGUESA**

Apêndice VI – ECTS – CONCEITO E DESENVOLVIMENTO

**Apêndice VII – ORGANIZAÇÃO SUPERIOR DO ENSINO E FORMAÇÃO NA
MARINHA**

**Apêndice VIII – ORGANIZAÇÃO SUPERIOR DO ENSINO E FORMAÇÃO NO
EXÉRCITO**

**Apêndice IX – ORGANIZAÇÃO SUPERIOR DO ENSINO E FORMAÇÃO NA
FORÇA AÉREA**

**Apêndice X – RESPONSABILIDADES DOS ORGÃOS DOS 3 RAMOS DAS
FFAA NAS DIVERSAS FUNÇÕES DA ÁREA DO PESSOAL**

**Apêndice XI – VANTAGENS E DESVANTAGENS DOS DIVERSOS TIPOS DE
ORGANIZAÇÃO SUPERIOR DO ENSINO E FORMAÇÃO**

LISTA DE ANEXOS

**ANEXO A – REFORMA CURRICULAR 2004 – DESENVOLVIMENTO DOS
CICLOS**

**ANEXO B – DIFERENÇAS DO ENSINO ANTES E APÓS TRANSFORMAÇÃO
(NATO)**

ANEXO C – EXTRACTO DO EMFAR, NA ÁREA DE FORMAÇÃO

ANEXO D – QUALIFICAÇÕES A OBTER PELO OFICIAL ALEMÃO

ANEXO E – COMPETÊNCIAS DO OFICIAL ITALIANO

ANEXO F – COMPETÊNCIAS DO OFICIAL FRANCÊS

**ANEXO G – APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA DO OFICIAL
FRANCÊS**

ANEXO H – CARREIRA DO OFICIAL ALEMÃO

ANEXO I – CARREIRA DO OFICIAL ITALIANO

**ANEXO J – APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA DO OFICIAL
BRITÂNICO**

ANEXO K – ÁREAS FUNCIONAIS DE BORDO (EXTRACTO DO PPA 10A)

ANEXO L – ÁREAS FUNCIONAIS GENÉRICAS (EXTRACTO DO PPA 10A)

ANEXO M – EXTRACTOS DO D/L 42/2005 e DA LEI 49/2005

ANEXO N – PROPOSTA DE REGULAMENTO DOS ECTS (ESCOLA NAVAL)

ANEXO O – DESCRITORES DE DUBLIN PARA QUALIFICAÇÕES



ANEXO P – EXEMPLO DE SUPLEMENTO AO DIPLOMA (ESCOLA NAVAL)

ANEXO Q – ORGANIZAÇÃO SUPERIOR DO ENSINO NA ALEMANHA

ANEXO R – ORGANIZAÇÃO SUPERIOR DO ENSINO NA BÉLGICA

ANEXO S – ORGANIZAÇÃO SUPERIOR DA MARINHA DA POLÓIA

ANEXO T – ORGANIZAÇÃO SUPERIOR DO ENSINO NA HOLANDA

**ANEXO U – QUADROS DO EURYDICE SOBRE PROCESSO DE BOLONHA
NOS PAÍSES EUROPEUS (RELATÓRIO DE 2007)**



RESUMO

É comumente aceite que os activos humanos constituem os recursos mais importantes das organizações. Também é consensual que, para as empresas de sucesso, a formação dos seus colaboradores é considerada uma actividade estratégica e permanente. As Forças Armadas, e a Marinha em particular, tendo já assumido o previsto no “Processo de Bolonha”, deverão continuar a desenvolver o seu Ensino e Formação tendo em atenção as inovações tecnológicas e dos “saberes”, num processo paralelo ao do ensino superior universitário nacional.

Como objectivo principal, o presente trabalho visa fornecer contributos para o Ensino e Formação na Marinha, numa perspectiva de Aprendizagem ao Longo da Vida, tendo sido elaborado com recurso a pesquisa documental, consulta de especialistas e análise de situações reais, existentes ou em curso, doutras Marinhas e/ou ramos das Forças Armadas.

Tendo-se limitado o estudo ao universo dos oficiais de carreira, normalmente designados de “cursos tradicionais da Escola Naval”, numa primeira fase e tendo em vista a formação inicial, é apresentado um desenvolvimento de dois ciclos, num modelo 3+2 (3 anos de licenciatura e 2 anos de mestrado), com base no previsto na “Declaração de Bolonha” e na legislação nacional subsequente. Esta formação será o alicerce para uma aprendizagem ao longo da vida onde se incluem cursos de pós-graduação, de aperfeiçoamento ou adaptação, de preparação para o desempenho de funções, estágios e formação em contexto profissional. Seguidamente, propõe-se que toda a formação – formal, não-formal e informal – seja creditada de acordo com o *European Credit Transfer System* e, ainda no âmbito do espírito de Bolonha, são referidas algumas possibilidades de sinergia entre os Estabelecimentos Universitários de Ensino Superior Militar, bem como hipóteses de mobilidade com outras universidades e academias, nacionais e estrangeiras.

O subtítulo do presente trabalho, “existência de especificidades que justifiquem áreas funcionais individualizadas”, foi abordado numa perspectiva da eventual necessidade de alterar a actual organização superior do Ensino e Formação da Marinha, nomeadamente no sentido de uma autonomia do Ensino em relação à estrutura do Pessoal. Nesse entendimento, concluiu-se que a actual estrutura superior de Ensino e Formação da Marinha é adequada, e portanto o Ensino e Formação não devem constituir áreas funcionais individualizadas.



ABSTRACT

It is commonly accepted that the most important resource of any organization is its work force. It is also commonly agreed that the key element for the success of many companies is the ability to keep sending their human resources to attend the different types of courses that most suit their main goals and objectives.

The Armed Forces and particularly the Navy, cooping with the “Bologna Process” must go on putting in place changes in its educational and training systems, having in mind the most recent improvements concerning technology and Knowledge, walking side by side with other main National Universities.

The main goal of this paper is to set some contributions that might be useful as far as the Naval Academy and the Naval Technical Schools are concerned, in a Lifelong learning basis. The paper has its origin in the researches that were done, in the interviews conducted with selected people and through the analysis of what is happening in other Navies or in other Branches or Services of the Armed Forces.

Some restrictions apply, namely I will be referring, all the time, to future career officers that, while attending the Academy, will be submitted to a two cycle model, 3+2 (3 years graduation and 2 years master degrees), based on the “Bologna Declaration” and on national rules that were created having all that process in mind.

The learning process in the Naval Academy will be the basis for all trough life learning, including post-graduations, and all courses related to the improvement of skills, adaptation or function oriented courses, training and professional learning. Then it is proposed that all training – formal, informal and unformal – must be subjected to credits in accordance with the European Credit Transfer System. Still in accordance with the “Bologna Process”, it is foreseen some synergies associated to the cooperation with other Military Academies and the possibility of student swaps with other National or International Universities.

The paper subtitle, “The existence of certain specific things that may lead to specialized functional areas”, was addressed having in mind that it could be needed a change in today’s Navy’s Education and Learning organization, such as a split between Education and Personnel. However it was concluded that today’s structure is adequate and there is no room at all to split these two areas.



PALAVRAS-CHAVE

Acreditação
Aprendizagem
Aprendizagem ao longo da vida
Áreas funcionais
Avaliação
Competências
Creditação
Cursos
E-Learning
Ensino
Formação
Qualificação
Treino
Validação



LISTA DE ABREVIATURAS

AAAES	Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior
AFA	Academia da Força Aérea
ALV	Aprendizagem ao Longo da Vida
AM	Academia Militar
AN	Administração Naval
ANX.	Anexo
Apd.	Apêndice
BA	Base Aérea
BDAP	Base de Dados da Administração Pública
Cap.	Capítulo
CALM	Contra-Almirante
CCEF	Conselho Coordenador do Ensino e da Formação
CCF	Comando do Corpo de Fuzileiros
CCNG	Curso Complementar Naval de Guerra
CEFA	Centro de Educação Física da Armada
CEM	Chefe de Estado-Maior
CEMA	Chefe do Estado-Maior da Armada
CEME	Chefe do Estado-Maior do Exército
CEMFA	Chefe do Estado-Maior da Força Aérea
CEMGFA	Chefe do Estado-Maior-General das Forças Armadas
CESM	Conselho do Ensino Superior Militar
CFMTFA	Centro de Formação Militar e Técnica da Força Aérea
CFR	Capitão-de-fragata
CI	Comando(s) de Instrução
CID	Comando de Instrução e Doutrina
CIH	Centro de Instrução de Helicópteros
CIFFA	Comando de Instrução da Força Aérea (em criação)
CITAN	Centro de Instrução de Tática Naval
CLAFA	Comando Logístico e Administrativo da Força Aérea
CMG	Capitão-de-mar-e-guerra
CN	Comando Naval
CNAVES	Conselho Nacional de Avaliação do Ensino Superior
CNED	Centro Naval de Ensino a Distância



COFA	Comando Operacional da Força Aérea
COR	Coronel
CP	Comando de Pessoal
CPESFA	Comando de Pessoal da Força Aérea
CPOG	Curso de Promoção a Oficial General
CPOS	Curso de Promoção a Oficial Superior
CRFA	Centro de Recrutamento da Força Aérea
CRUP	Conselho de Reitores das Universidades Portuguesas
CTEN	Capitão-Tenente
DARH	Direcção de Administração de Recursos Humanos
DD	Direcção de Doutrina
DE	Direcção de Educação
DF	Direcção de Formação
DGAM	Direcção-Geral de Autoridade Marítima
DGES	Direcção-Geral do Ensino Superior
DINST	Direcção de Instrução
DIVREC	Divisão de Recursos
DORH	Direcção de Obtenção de Recursos Humanos
DRIHELI	Esquadilha de Helicópteros
DRISUB	Esquadilha de Submarinos
DSF	Direcção do Serviço de Formação
DSP	Direcção do Serviço de Pessoal
EAM	Escola de Autoridade Marítima
ECTS	European Credit Transfer System
ECVET	European Credit System for Vocational Education and Training
EF	Escola de Fuzileiros
EHO	Escola de Hidrografia e Oceanografia
ELITE'LLL	ECTS Label Institutions To Elaborate Life Long Learning concepts
EM	Escola de Mergulhadores
EMA	Estado-Maior da Armada
EMC	Estado-Maior Coordenador (Exército)
EME	Estado-Maior do Exército
EMES	Estabelecimento(s) Militar(es) de Ensino Superior
EMFAR	Estatuto dos Militares das Forças Armadas
EMGFA	Estado-Maior-General das Forças Armadas



EN	Escola Naval
EP	Escola(s) Prática(s)
ES	Escola de Submarinos
ESPE	Escola Superior Politécnica do Exército
ESSM	Escola Superior de Saúde Militar
ETNA	Escola de Tecnologias Navais
FA	Força Aérea
FFAA	Forças Armadas
FLOT	Flotilha
IESM	Instituto de Estudos Superiores Militares
IH	Instituto Hidrográfico
LDNFA	Lei de Defesa Nacional e das Forças Armadas
LOBOFA	Lei Orgânica de Bases de Organização das Forças Armadas
LOMAR	Lei Orgânica da Marinha
MCES	Ministério da Ciência e do Ensino Superior
MDN	Ministério da Defesa Nacional
MGEM	Major-General
NATO	North Atlantic Treaty Organization
NCW	Network Centric Warfare
OCAD	Órgão Central de Administração e Direcção
PAAF	Plano Anual de Actividades de Formação
PAIE	Plano de Actividades de Instrução no Estrangeiro
PAIM	Plano de Actividades de Instrução da Marinha
PAIN	Plano de Actividades de Instrução Nacionais
PPA	Publicação de Pessoal da Armada
QEQ	Quadro Europeu de Qualificações
QP	Quadro(s) Permanente(s)
RES	Reserva
SD	Suplemento ao Diploma
sec.	Secção
SSP	Superintendente dos Serviços do Pessoal
SWOT	Strengths, Weakness, Opportunities & Threats
TGEN	Tenente-general
VALM	Vice-Almirante
VCEME	Vice-CEME



***Tornar a Europa, até 2010, o espaço económico
mais dinâmico e competitivo do mundo, baseado no
conhecimento e capaz de garantir um crescimento
económico sustentável, com mais e melhores
empregos e com maior coesão social.***
Estratégia de Lisboa, Março de 2000

1. Introdução

Num mundo em constante processo de transformação e mudança, numa Europa que se pretende competitiva e se constitui como sociedade do conhecimento, e num país em que as evoluções tecnológica e da educação são fundamentais, qualquer trabalho relacionado com a aquisição de saberes, mesmo limitado no seu universo, constitui um aliciante desafio.

O tema a tratar, “Ensino e Formação na Marinha. Existência de especificidades que justifiquem áreas funcionais individualizadas”, pode dividir-se em duas partes distintas, que será necessário interligar. Tendo-se aceite o desafio, e correndo o risco de não cobrir o tema na sua plenitude, o “Ensino e Formação na Marinha” será abordado numa perspectiva quer de Ensino e Formação Inicial, quer de Aprendizagem ao Longo da Vida (ALV), mas procurando não entrar na esfera de acção de outros trabalhos já efectuados ou em curso.

Em relação ao subtítulo, ou segunda parte, “Existência de especificidades que justifiquem áreas funcionais individualizadas”, cujo significado só foi entendido após vários contactos no seio da Marinha, pode resumir-se com a seguinte pergunta: “O Ensino e a Formação da Marinha deverão ser, ou não, considerados como áreas funcionais individualizadas?”. Esta questão, que aponta claramente para a eventualidade de uma reorganização, a nível superior da Marinha, com alteração à actual lógica integrada de gestão de pessoal, será analisada num dos capítulos finais do presente trabalho.

Dada a grande abrangência do tema *versus* tempo disponível para a investigação, o objecto de estudo será delimitado ao âmbito de oficiais e, por motivo do assunto ter sido ultrapassado por legislação recentemente aprovada, a análise também não incluirá a vertente do Ensino Superior Politécnico, centrando-se assim essencialmente nos designados “cursos tradicionais” da Escola Naval.

A pesquisa procurará fornecer algumas respostas para o tema vasto que constitui o Ensino e Formação na Marinha, com especial incidência nos objectivos que abaixo são apresentados.



Objectivo Geral:

- Descrever o modelo de Aprendizagem ao Longo da Vida mais adequado às necessidades de formação dos oficiais, após ingresso na Escola Naval para frequência do Ensino Superior Público Universitário Militar.

Objectivos Específicos:

- Apresentar estudos já efectuados pela Marinha relacionados com a Aprendizagem ao Longo da Vida.

- Analisar os modelos de Ensino de outras Marinhas estrangeiras, quer na vertente de Ensino Inicial, quer na Aprendizagem ao Longo da Vida.

- Propor formas de mobilidade, ou interacção, entre o Ensino Superior Militar e o restante Ensino Universitário, nomeadamente formas de ingresso alternativas na Marinha, bem como ofertas de ensino à sociedade.

- Propor formas de integrar aprendizagens adquiridas, em ambiente de trabalho ou em cursos que não conferem grau académico, nos *curricula* dos oficiais de Marinha.

- Identificar soluções que permitam racionalizar o Ensino e Formação nas Forças Armadas.

- Analisar a organização superior do “Ensino e Formação” nos três ramos das Forças Armadas, justificando o racional de cada uma das opções e propondo eventual alteração à organização em vigor na Marinha.

Face ao exposto, a questão central que orientará o trabalho é a seguinte:

Qual o modelo de Ensino e Formação adequado à carreira dos oficiais da Marinha, numa perspectiva de Aprendizagem ao Longo da Vida?

Como resultado das entrevistas exploratórias, e face aos desenvolvimentos mais recentes no processo de Ensino da Escola Naval e na respectiva legislação de suporte, a questão central poderá ser complementada por algumas questões derivadas, das quais se relevam as que irão ser abordadas:

- O modelo de Mestrado Integrado é adequado, como Formação Inicial, antes da entrada dos oficiais para os Quadros Permanentes?

- Que momentos e tipo de formação devem ser considerados, durante a carreira dos oficiais, numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida?

- Que formas de mobilidade são possíveis e desejáveis entre o Sistema de Ensino Superior Universitário da Marinha e outros Sistemas de Ensino Superior Universitário?

- De que modo a aprendizagem ao longo da vida poderá ser validada e creditada nos *curricula* académicos dos militares?



- Em que extensão é possível, e adequado para a Marinha, o aproveitamento de sinergias do restante Ensino Superior Universitário Militar?

- O “Ensino e Formação da Marinha” deverão constituir áreas funcionais individualizadas?

Para o tratamento da questão central, e face a estas questões derivadas, levantaram-se as seguintes hipóteses, que deverão ser testadas e validadas:

- O modelo de mestrado integrado é aceitável, exequível e adequado para os dois primeiros ciclos de Ensino na Escola Naval.

- O terceiro ciclo, de nível académico de doutoramento, não deverá ser considerado de frequência obrigatória para a totalidade dos oficiais detentores de mestrado.

- Durante o 1º ciclo de estudos, é possível a mobilidade entre a Escola Naval e outros estabelecimentos de Ensino Superior Universitário.

- As aprendizagens “não formais” e “informais” poderão ser validadas e creditadas, para efeitos de posteriores estudos.

- Nalgumas áreas de ensino, é possível haver aproveitamento de sinergias entre a Escola Naval e as outras Academias.

- A actual organização superior do Ensino e Formação é adequada às necessidades da Marinha.

Tendo sido definida a questão central e as questões derivadas através de um processo de leitura e entrevistas exploratórias, decorreram a pesquisa e a investigação que permitiram desenvolver o trabalho e elaborar o presente documento.

Assim, em cada um dos capítulos que se seguem será dada resposta a uma questão derivada, e o capítulo final descreverá um conjunto de conclusões que, respondendo às questões derivadas, procurará dar resposta à questão central. Para um melhor acompanhamento das hipóteses e sua validação, bem como relacionamento entre os objectivos, questões e hipóteses, apresenta-se em Apêndice I um documento designado de matriz de validação das hipóteses.

2. Formação Inicial de Oficiais

Em 1782 foi criada a Academia Real dos Guardas-Marinhas, instituição que, recebendo os alunos da Academia Real da Marinha, passava a ter como missão a formação dos oficiais da Marinha Real. Em 1845, através de Decreto Real de D. Maria II, a Academia Real dos Guardas-Marinhas passou a designar-se Escola Naval (EN).



A Escola Naval tem como missão formar os alunos que a frequentam para o exercício das funções de Oficiais da Armada, com vista ao seu ingresso nas classes correspondentes aos actuais quadros do activo: Marinha, Engenheiros Navais, Administração Naval, Fuzileiros e Médicos Navais.

Desde a criação da Escola Naval, o ensino ministrado tem vindo a ser sujeito a diversas reestruturações, mais ou menos profundas, designadas de reformas, numa tentativa de constante adaptação aos tempos modernos e à evolução tecnológica, social e política da sociedade portuguesa e do mundo.

a. Reformas recentes do Ensino na Escola Naval

Não sendo necessário, nem desejável, descrever exaustivamente a totalidade das reestruturações ou reformas que foram efectuadas na Escola Naval, importa contudo realçar as mais recentes, bem como as principais motivações que as nortearam.

Assim, em 1978 a reforma implementada alargou a duração dos cursos de 4 para 5 anos, passando a incluir um semestre de estágio e dando mais peso às componentes de electrónica, hidrografia e oceanografia.

Com a reforma de 1986 acentuou-se o cariz tecnológico de algumas classes, surgindo os cursos de Fuzileiros e de Armas e Electrónica, e foi regulado o relacionamento institucional da EN, enquanto Estabelecimento Militar de Ensino Superior (EMES), com as restantes instituições do sistema universitário português, passando os cursos da Escola Naval a ser reconhecidos como licenciaturas em Ciências Militares Navais.

Em 1991, e no decurso da aprovação do Estatuto dos Militares das Forças Armadas, surgiu a classe de Engenheiros Navais, agregando o ramo de Armas e Electrónica com o novo ramo de Mecânica que substituiu a classe de Engenheiros Maquinistas Navais¹, que assim entrou em extinção.

A reforma de 1998 acentuou o cariz semestral da estrutura curricular e, através de uma reformulação dos planos de curso, por recomendação superior e na sequência de uma série de acidentes no mar, visou garantir um substancial reforço da formação marinheira.

A reforma curricular 2000, assim designada mas que já vinha a ser pensada desde há alguns anos, teve como objectivo principal o enriquecimento técnico e científico das licenciaturas da Escola Naval, e como consequência o aumento da

¹ Curso criado em 1868, com a designação de “Curso de Engenheiro Machinista”.



duração dos cursos de forma a reduzir a carga horária semanal. Visava uma maior aproximação ao que era, na década de 90, o restante sistema universitário português, e definia-se como tendo os seguintes objectivos essenciais:

- Adequar a formação às crescentes exigências do ambiente científico, tecnológico, social, estratégico e operacional, em que actua “hoje” o oficial da Armada;
- Adequar as licenciaturas às finalidades e objectivos gerais e específicos de cada curso;
- Aumentar o acervo de conhecimentos e formação de base, a fim de potenciar o sucesso da formação pós graduada;
- Racionalizar e otimizar recursos;
- Complementarmente, acentuar o valor social e concorrencial das licenciaturas da EN no panorama universitário português, criando condições de acreditação e reconhecimento dos seus cursos, nomeadamente as engenharias.

Esta “Reforma Curricular 2000”, possuindo objectivos virtuosos, só viria a ser aprovada pela Portaria 1044/2002, de 16 de Agosto, do Ministro de Estado e da Defesa Nacional e do Ministro da Ciência e do Ensino Superior, mais de quatro anos após a sua idealização, quando os efeitos da declaração de Bolonha já se faziam sentir nas Universidades Portuguesas, e tudo indicava que os cursos de licenciatura iriam ser reduzidos. Além disso, tendo sido posta em execução no ano lectivo 2002/2003 através do Despacho do CEMA n.º 23 645/2002 (2ª série), de 3 de Outubro de 2002, a sua implementação nos anos lectivos 2002/2003 e 2003/2004 pôs em relevo vários problemas que se poderiam vir a traduzir em desvantagens para o ensino na Escola Naval e, consequentemente, para a formação dos oficiais da Marinha. Assim, avançou-se para uma nova reformulação, já no sentido do previsto na declaração de Bolonha, tendo os alunos desses anos lectivos sido integrados na nova organização curricular.

b. Estudos e percurso para “Bolonha”

Procurando manter os objectivos da “Reforma Curricular 2000”, que não chegou a produzir resultados, em 2003 foram iniciados os estudos tendentes à adequação dos cursos da Escola Naval ao “espírito de Bolonha”, em conjunto com outras universidades, de que se destaca a Universidade Nova de Lisboa².

² Em várias reuniões na UNL, em 2003 e 2004, também estiveram presentes representantes das Academias Militar e da Força Aérea.



Antes de descrever os estudos efectuados, importa relembrar os princípios reguladores dos instrumentos para a criação do espaço europeu de ensino superior consubstanciado, designadamente³:

- Na estrutura de três ciclos de ensino superior segundo as orientações basicamente adoptadas por todos os Estados signatários da Declaração de Bolonha⁴;
- Na instituição de graus académicos intercompreensíveis e comparáveis;
- Na organização curricular por unidades de crédito acumuláveis e transferíveis no âmbito nacional e internacional;
- Nos instrumentos de mobilidade estudantil no espaço europeu de ensino superior durante e após a formação.

Assim, sendo na altura já conhecidos os instrumentos mais relevantes de adequação dos cursos ao “espírito de Bolonha”, os estudos desenvolvidos e reuniões efectuadas tiveram como principais assuntos de análise: a duração e desenvolvimento dos dois primeiros ciclos, a reestruturação dos *curricula* com base no *European Credit Transfer System* (ECTS), e a adopção de instrumentos de mobilidade, nomeadamente o “Suplemento ao Diploma” (SD).

Seguidamente será resumido apenas o estudo relacionado com a duração e desenvolvimento dos ciclos, pois os outros dois instrumentos, nomeadamente o sistema de créditos, serão desenvolvidos no capítulo 5.

Os estudos efectuados, de que se junta um extracto no Anexo A, previam 4 hipóteses alternativas a considerar para os dois primeiros ciclos, ou seja:

- Desenvolvimento curricular 4+1, sem experiência profissional entre os ciclos⁵.
- Desenvolvimento curricular 4+1, com 2 a 4 anos de experiência profissional entre ciclos.
- Desenvolvimento curricular 3+2, com 2 a 4 anos de experiência profissional entre ciclos.
- Qualquer das anteriores, com obtenção de disciplinas da área de formação científica de base numa universidade civil.

³ Decreto-Lei nº 42/2005, de 22 de Fevereiro – Princípios reguladores para a criação do espaço europeu de ensino superior.

⁴ Os três ciclos adoptaram as antigas designações, respectivamente, de licenciatura (1º), de mestrado (2º) e de doutoramento (3º).

⁵ Quatro anos de duração do 1º ciclo (licenciatura) e um ano de duração do 2º ciclo (mestrado). Pelo facto de não existir experiência profissional entre ciclos, o conjunto viria a ser designado de “mestrado integrado”.



De modo resumido, pode afirmar-se que a última alternativa seria apenas uma variante das anteriores, e que a terceira alternativa foi liminarmente rejeitada pela estrutura superior da Marinha, por implicar um primeiro ciclo praticamente comum a todos os cursos, não permitindo aos oficiais o desempenho de tarefas de carácter marcadamente técnico no período entre ciclos, só se obtendo a diferenciação entre classes no final do 2º ciclo. No estudo em referência não foi considerada a possibilidade 3+2 sem experiência profissional entre ciclos pois, em termos de resultados finais, tal hipótese não é muito diferente da primeira alternativa⁶.

Ficaram assim como alternativas adequadas as duas primeiras, sendo necessário decidir entre elas. Conforme pode ser verificado no documento em Anexo A, apresentavam-se como principais vantagens da primeira:

- Possuía maior facilidade de implementação;
- Mantinha a duração da formação inicial;
- Permitia a entrada de oficiais nos quadros com uma formação mais completa.

Considerando que as vantagens de uma são as desvantagens da outra, resume-se que a segunda apresentava como principais vantagens as seguintes:

- Estava em maior conformidade com o espírito de Bolonha;
- Reduzia a duração da formação inicial, permitindo início da actividade profissional um ano mais cedo;
- Potenciava a motivação e a aprendizagem do 2º ciclo, pelo facto de ser frequentado por alunos já com experiência profissional.

A Marinha optou por privilegiar a experiência profissional entre os ciclos e a conformidade com o espírito de Bolonha, e consequentemente foi aprovada a segunda alternativa, através da Portaria nº 1283/2006, de 18 de Agosto, dos Ministérios da Defesa Nacional e da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior⁷.

Contudo, durante o ano de 2007, no âmbito da harmonização dos três ramos das FFAA, ficou superiormente definido que a formação inicial da Escola Naval e das Academias deveria ser de cinco anos, sendo o grau de mestre a habilitação mínima para a entrada nos Quadros Permanentes (ciclo de estudos integrado, com 3+2 anos)⁸.

⁶ Mestrado Integrado com um total de cinco anos de duração.

⁷ No seu artigo 8º, estabelece que produz efeitos relativamente aos cursos iniciados a partir do ano lectivo de 2002-2003, mantendo-se em vigor apenas até à aplicação dos princípios constantes do Decreto-Lei nº 74/2006, de 24 de Março (regime jurídico dos graus e diplomas do ensino superior), aos EMES.

⁸ Esta disposição viria a obter suporte legal com a aprovação do Decreto-Lei nº 37/2008, de 5 de Março.



c. Formação Inicial noutras Marinhhas

Na senda de um *bench-marking* em relação ao que se passa noutras Marinhhas Europeias, apresenta-se em Apêndice II um resumo da principal informação obtida, nomeadamente no que respeita a formação inicial. É possível extrair vários elementos interessantes, embora não seja possível tirar conclusões em relação a uma potencial tendência comum a uma maioria das Marinhhas analisadas.

A documentação disponível foi mais aprofundada para as Marinhhas consideradas de maior relevância, casos da Alemã, Britânica, Francesa, Holandesa e Italiana, mas optou-se por incluir outros casos, o que permitiu detectar situações curiosas ou inesperadas.

Como primeira análise, conclui-se que só a França, a Itália e a Finlândia possuem os seus cursos em conformidade com a declaração de Bolonha, e que cada país tem o seu próprio modelo. Alguns dos restantes países têm estruturas de curso que se aproximam do previsto por Bolonha, mas sem a aplicação dos restantes conceitos.

Pode concluir-se que cada país tem uma formação inicial em conformidade com a sua própria tradição naval e/ou com o restante ensino universitário nacional, e a eventual aproximação a Bolonha também foi efectuada nessas perspectivas. É contudo identificável, como matriz comum, que a formação inicial da maioria dos cursos tem uma duração total entre 4 e 6 anos, e que os diplomas possuem reconhecimento universitário.

O Reino Unido possui um sistema de ensino completamente diferente dos restantes, pois a formação ministrada pela Marinha aos futuros oficiais é apenas nas componentes técnico-naval, militar-naval e de liderança, sem quaisquer créditos universitários, sendo a formação superior obtida previamente nas universidades civis, numa grande diversidade de cursos.

A França também possui uma característica muito específica, que se traduz no facto de todos os oficiais possuírem, no final dos seus estudos iniciais de 6 anos, um mestrado em engenharia devidamente reconhecido.

No caso Holandês o ensino não segue o espírito de Bolonha, no entanto a sua estrutura é 3+2 anos, sendo o último ano frequentado em universidades civis.

Os dois casos mais conformes com as reformulações em curso, a nível universitário europeu, além da França, são a Itália e a Finlândia. Ambas obedecem a um desenvolvimento curricular de 3+2 anos, mas enquanto na Itália se optou pelo designado mestrado integrado, em que os últimos dois anos são frequentados nas



universidades civis, na Finlândia os ciclos são separados por uma experiência de embarque de três anos, sendo ambos ministrados na Academia Naval Finlandesa.

d. Síntese Conclusiva

Os estudos efectuados em 2003/2004 pela Escola Naval conduziram a duas possíveis alternativas, **ambas válidas e adequadas**:

- A equivalente ao actualmente designado mestrado integrado, com um desenvolvimento curricular de 4+1 anos, sem experiência profissional entre os ciclos.
- Desenvolvimento curricular em dois ciclos, modelo 4+1, com 2 a 4 anos de experiência profissional entre ciclos.

A Marinha optou pelo segundo modelo, por permitir experiência profissional que seria útil para as aprendizagens do 2º ciclo, e por estar em maior conformidade com o espírito de Bolonha e com o conceito de Aprendizagem ao Longo da Vida.

Nas Marinhas Europeias que se adequaram à declaração de Bolonha a situação é diversa, não permitindo detectar qualquer tendência.

Em Portugal, e em particular para as Forças Armadas, a legislação privilegiou a opção de mestrado integrado.

Assim, ambos os modelos são possíveis e, embora não constitua a primeira opção da Marinha, conclui-se que **o modelo de mestrado integrado é aceitável, exequível e adequado para os dois primeiros ciclos de Ensino na Escola Naval**.

Como nota final, quer por similaridade com os outros ramos das FFAA, quer procurando satisfazer um antigo anseio de alguns oficiais licenciados na Escola Naval (evidenciado nos objectivos da denominada reforma 2000), sugere-se que, em relação aos cursos com possível correspondência nas outras universidades, seja analisada a possibilidade de optar por um desenvolvimento de 3+2 anos em que no final dos 5 anos seja garantido o reconhecimento e acreditação junto das ordens profissionais.

3. Aprendizagem ao Longo da Vida

A formação inicial, que foi analisada no capítulo anterior, é um passo de extrema importância para a Aprendizagem ao Longo da Vida, conforme se transcreve na ideia seguinte: “*A necessidade de tornar a educação e formação iniciais mais atractivas, no sentido de serem mais estimulantes para a criação de uma apetência continuada de aprendizagem*” (SIMÃO, 2005:134). Contudo, sendo um primeiro passo, deverá ser tido em conta o permanente desenvolvimento do processo: “*...a partir da formação académica*



original, importa garantir uma visão estratégica orientada pela intenção de articulação constante entre a educação e a formação, encarando-as em perspectiva conjunta e assumindo as consequências organizacionais e programáticas decorrentes (SIMÃO, 2005:130).

Melhor que qualquer definição, estas duas frases traduzem o que é o conceito alargado de aprendizagem ao longo da vida, um dos conceitos mais relevantes emergentes da declaração de Bolonha. Tendo em consideração que os dois mais importantes conceitos associados ao espírito de Bolonha, a ALV e a mobilidade, serão abordados em seguida, justifica-se nesta fase uma breve abordagem à ALV no contexto de Bolonha.

a. ALV no contexto de Bolonha

Dois importantes conceitos estão intimamente relacionados com Bolonha e a ALV:

- O ensino deve estar centrado no trabalho do aluno, mais concretamente na aprendizagem;
- O “aprender” é um processo contínuo, a ser efectuado em diversas situações, mais ou menos formais, ao longo da vida.

Em Apêndice III junta-se um desenvolvimento destes conceitos, que inclui a descrição das medidas mais relevantes relacionadas com a ALV e associadas ao processo de Bolonha, que poderá ser útil para posterior consulta.

Como paradigma do moderno processo de aprendizagem, e da sua aplicação nas FFAA, mesmo em contextos diferentes de Bolonha, junta-se em Anexo B uma comparação norte-americana do ensino, antes e após a transformação em curso na NATO.

b. Conceitos relacionados com a ALV

Tal como acontece com qualquer bem que se obtenha ou adquira, o tempo encarrega-se de tornar o conhecimento obsoleto, a não ser que sejamos capazes de o actualizar, situação que ainda é agravada pelo ritmo a que se venha a processar a sua desactualização. Citando personalidade militar do nosso tempo: *“Com altos e baixos a evolução nas diferentes áreas do conhecimento humano manteve-se em progressão aritmética lenta até ao século XVII, em progressão aritmética acelerada até ao século XIX, em progressão geométrica desde aí até meados do século XX, e em progressão exponencial desde então”* (FERREIRA, 2006: 1).



O primeiro conceito a definir é o de formação, e sua relação com a aprendizagem. Em sentido restrito, a formação é um facilitador de aprendizagens. Contudo, o conceito de formação, em sentido lato, engloba as várias áreas do conhecimento, bem como as diversas formas de aprendizagem, podendo afirmar-se que inclui em si mesmo as componentes de instrução, treino e educação.

As várias áreas do conhecimento, que no âmbito anglo-saxónico normalmente se designam por conhecimentos, perícias e atitudes, e no modelo francófono são conhecidos por saberes, de certo modo constituem os diversos tipos de formação, que pode ser mais virada para o conhecimento, mais vocacionada para a prática ou mais abrangente e dirigida ao todo que constitui o ser humano.

Valerá a pena realçar que esta última classificação por saberes, muito utilizada em bibliografia de referência, acaba por se tornar mais diversificada pois, enquanto existe uma correspondência quase directa entre conhecimentos e saber saber, ou entre perícias e saber fazer, no que diz respeito às atitudes já abarca várias noções diferentes, pois, além do saber estar e saber ser, cada vez mais se inclui o saber aprender⁹, um estágio muito mais importante face à evolução das sociedades e das tecnologias.

Esta última abordagem, sobre o saber aprender, permite equacionar a formação, no sentido lato, de uma forma diferente, que é a da aprendizagem. Assim, se no ambiente de sala de aula aquilo que se ensina tem alguma relação, embora nem sempre directa, com aquilo que se aprende, levando a que na década de noventa do século passado se referisse frequentemente o processo de ensino-aprendizagem, tal já não acontece noutros ambientes, onde a aprendizagem é evidente, mas não tem subjacente o aspecto formal do ensino, ou pelo menos o sentido de cátedra. Para além de diversos ambientes de natureza social ou cívica, onde a aprendizagem permanente é uma realidade, o caso mais evidente é o da aprendizagem no local de trabalho, que vai bastante mais além do que o conhecido “on-job training”.

Esta questão de olhar o processo do lado de quem aprende, em vez de o fazer do ponto de vista docente, não sendo nova, traduz-se numa mudança radical importante, ao ponto de centrar o valor da aprendizagem no trabalho do aluno, e não nas aulas ministradas, conforme se pode constatar na legislação que enquadra actualmente o Ensino Superior, decorrente do processo de Bolonha, e mais especificamente no novo sistema de créditos a aplicar. Ao colocar a tónica do lado da aprendizagem, esta

⁹ Noção associada ao reconhecimento de que a aprendizagem não pode ser estática e cada vez é mais errada a ideia de que uma formação inicial permite conhecimentos suficientes para toda a vida.



abordagem permite ainda retomar, desta vez de forma mais sistêmica e integrada, o conceito de ALV.

Voltando ao ponto de partida, o que é a formação e para que serve? De um modo simplificado, pode afirmar-se que a formação se destina a adquirir competências, quer elas sejam mais simples, de natureza física ou prática, quer sejam de natureza comportamental mais complexa. Uma possível definição de formação: *“um processo, formal ou informal, de aquisição de conhecimentos ou adopção de atitudes e comportamentos, com relevância para a actividade no cargo e para o desenvolvimento pessoal e organizacional.”* (CÂMARA, 2001: 415). Dos mesmos autores, na sequência desta definição, e tendo como base as competências a adquirir, numa perspectiva de ALV, podem identificar-se quatro tipos de objectivos de formação:

- Desenvolver as capacidades profissionais dos formandos, para que possam contribuir mais eficazmente para o desempenho da organização (curto prazo);
- Desenvolver nos formandos comportamentos e atitudes, que lhes permitam ter mais eficiência, eficácia e satisfação profissional no exercício da sua actual função (curto/médio prazo);
- Proporcionar ao formando a aquisição dos conhecimentos necessários ao desenvolvimento de carreira previsto (médio prazo);
- Proporcionar aos formandos o seu desenvolvimento como pessoas.

Uma importante distinção entre formação e aprendizagem é que esta última permite a obtenção de conhecimento sem qualquer acto premeditado ou organizado de formação. Assim, quando se refere a formação contínua, conceito já bem conhecido, a questão que se coloca é se é realmente contínua, e portanto muito próxima do conceito de aprendizagem ao longo da vida, ou apenas formação faseada, por muito bem que se encaixe num planeamento bem elaborado. Um outro conceito muito em voga é o de formação em alternância, seja entre a escola e a empresa ou entre a aprendizagem em contexto de ensino ou entre contexto de trabalho, e de uma forma mais elaborada é o de formação na confluência de três eixos: o do sistema de educação/ensino, o do sistema de formação/emprego e o do sistema produtivo/empresas. Resumindo, em termos de aprendizagem, é o paradigma de formação/treino/desempenho.

Regressando ao conceito de formação contínua, um possível modelo é o apresentado no Apêndice IV, que representa a formação contínua para executivos de empresas a que, se for acrescentada a formação inicial, de banda larga, que nas empresas não é necessário ter em linha de conta, bem como outra formação de nível



universitário, resume uma aproximação ao todo que constitui a aprendizagem ao longo da vida dos oficiais da Marinha.

Contudo, cada vez mais são de considerar outros contextos de aprendizagem, além do ensino formal, que constituem um conjunto singular e harmonioso, incluindo:

- Cursos de especialização de menor duração; Cursos de actualização, aperfeiçoamento, qualificação, refrescamento, ou outros de pequena duração; Cursos específicos para determinados cargos ou funções; Funções desempenhadas; Experiência consolidada; Exercício de liderança; e os diversos saberes obtidos.

Surge assim a distinção entre aprendizagens formais, não-formais e informais, sendo as primeiras as tradicionais, planeadas e em contexto adequado, as segundas as que não são efectuadas em contexto formal de aprendizagem, embora possam ser planeadas pelo aprendente, e as últimas as que ocorrem no desempenho da actividade profissional ou noutras situações de vida, sem qualquer tipo de planeamento (estes dois últimos tipos de aprendizagem podem ser incluídos nos designados saberes adquiridos).

c. ALV dos Oficiais da Marinha Portuguesa

Desde sempre a instituição militar é talvez uma das que tem aplicado, na formação dos seus recursos humanos, um verdadeiro conceito de aprendizagem ao longo da vida. Assim, realidades como aprender fazendo ou enquadramento técnico e militar, “on-job training” ou auto-aprendizagem, e muitas outras, são naturalmente familiares aos militares.

Da mesma forma, não é de estranhar que uma organização militar com alguns séculos de existência, como é a Marinha, possua um sistema de formação que valoriza e incentiva a aprendizagem ao longo da vida.

O grande interesse que a formação dos seus quadros tem para as FFAA está bem patente no Estatuto dos Militares das Forças Armadas, de que se junta extracto dos artigos 71º a 74º (Anexo C), onde estão bem definidos os diversos tipos de cursos, e ainda a existência de tirocínios, estágios e instrução e treino operacional¹⁰. Tendo as FFAA o privilégio de possuir as suas próprias universidades¹¹, os principais cursos / formação existentes são os seguintes:

- Formação inicial, de nível universitário;
- Cursos de actualização, para o desempenho do actual cargo;

¹⁰ Reforçando a ideia de que, para as FFAA, a aprendizagem não é apenas nos cursos formais.

¹¹ O que faz inveja a muitas empresas nacionais de grande dimensão.



- Cursos de preparação para o desempenho no próximo cargo;
- Formação para obtenção de competências de nível hierárquico superior, de nível universitário, normalmente designados como cursos de carreira.

No que respeita a cursos, a Marinha possui um sistema de formação contínua bem concebido e funcional, mormente em termos de formação para o desempenho.

Assim, cada unidade ou organismo de Marinha possui o seu Livro de Lotação, que contém, associado a cada cargo, entre outros elementos, o respectivo plano de qualificações, ou seja, que cursos ou valências deve possuir o detentor desse cargo.

Por outro lado, todas as actividades de formação necessárias para a Marinha são anualmente aprovadas através dos diversos planeamentos (PAAF¹²), sendo apenas necessário que os órgãos de gestão de pessoal compatibilizem as qualificações desejadas com a formação planeada.

Antes de concluir com a referência aos cursos de cariz universitário, nomeadamente aos designados cursos de carreira, importa tecer algumas breves considerações sobre outros aspectos que favorecem, ou podem contribuir para um melhor sistema de ALV da Marinha:

- Com a recente criação do Gabinete de Aconselhamento e Orientação (actualmente designado de Gabinete de Gestão de Carreiras), que se espera vir a ser alargado em dimensão e competências, existe a possibilidade de cada indivíduo opinar/influenciar sobre a sua própria formação e carreira.

- O Centro Naval de Ensino a Distância (CNED), que tão bons resultados tem obtido a nível de qualificações académicas dos militares, poderá em breve ministrar cursos técnicos através de ensino a distância.

- Uma outra possibilidade de aprendizagem, que se poderá estender ao ensino universitário, através do CNED ou da EN, e que já não seria novidade em Portugal, será o recurso a “*e-learning*” para determinados módulos ou unidades curriculares.

- No âmbito de protocolos existentes entre a Marinha e algumas universidades, os oficiais podem sempre propor-se a frequentar cursos, nos diversos graus de ensino superior.

É comum afirmar-se que, devido às especificidades e complexidade da condição militar, a missão da Escola Naval é dotar o futuro oficial de Conhecimentos, Perícias e

¹² Planos Anuais de Actividades de Formação, que podem ser PAIM I ou II – Planos de Actividades de Instrução da Marinha, PAIN – Plano de Actividades de Instrução Nacionais, e PAIE – Plano de Actividades de Instrução no Estrangeiro.



Atitudes, visando prepará-lo como Cidadão, Marinheiro, Militar, Profissional, Comandante e Administrador¹³. Contudo, numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida, as diversas vertentes do oficial não podem, nem nunca puderam, ser simplesmente obtidas através da formação inicial, devendo esta ser um importante alicerce para as cimentar e conseguir. Nomeadamente as últimas valências, mas não só, devem ser reforçadas e complementadas através de uma adequada formação universitária posterior, seja na EN, no IESM ou noutro estabelecimento universitário. Nesta perspectiva, também se procuraram obter exemplos de formação de carreira de outras Marinhas, que se juntam nos Anexos G, H e I, tratando-se, respectivamente, das Marinhas Francesa, Alemã e Italiana. Em Anexo J também se inclui um esquema representativo do processo formativo no Reino Unido, que apresenta a particularidade de possuir um treino específico dirigido à inserção dos militares na sociedade civil, após saída das FFAA.

Para cumprir tão importantes objectivos, o que de certo modo já não é novidade para as FFAA, apresenta-se em Apêndice V um esquema contendo a formação de cariz universitário preconizada para uma carreira de 40 anos de oficial, contendo na primeira coluna os postos dos oficiais de Marinha, na segunda os tempos normais ou médios de promoção a cada posto, na terceira as abreviaturas ou designações dos cursos, e na última as possíveis designações equivalentes no ensino universitário nacional. Embora as designações indicadas possam não possuir correspondência directa nas universidades, propõem-se como principais alterações ao actual sistema as seguintes:

- É essencial a acreditação de todos os cursos de carreira pelo Sistema de Ensino Universitário, não só para prestígio dos oficiais mas principalmente das Forças Armadas e das próprias instituições de ensino;

- O Curso Complementar, não sendo um curso de promoção, deverá ter uma duração próxima de um semestre e ser tendencialmente frequentado por todos os oficiais logo após a promoção a capitão-de-fragata (CFR);

- Os Cursos de Promoção a Oficial Superior e Curso Complementar poderão ser substituídos por cursos de grau académico equivalente, ficando os militares a desempenhar funções especializadas na sua área específica de formação, com eventuais consequências na progressão na carreira.

¹³ Juntam-se, nos Anexos D, E e F, visões das Marinhas Alemã, Italiana e Francesa sobre as competências que deve possuir um oficial de Marinha.



Concluindo, com uma oferta de aprendizagem ao longo da vida tão vasta, qualificada e diversificada, conforme acima descrito, só pontualmente e em casos de interesse pessoal ou necessidade da Marinha, os oficiais terão necessidade de frequentar um 3º ciclo de Bolonha, correspondente ao doutoramento, em universidades civis.

d. Síntese Conclusiva

O oficial das FFAA, durante a sua carreira, está e deverá estar, cada vez mais, sujeito a um processo permanente de aprendizagem, quer através da formação planeada, quer em contextos mais diversos, quer não-formais quer informais.

Não esquecendo que a formação inicial é um importante e fundamental alicerce para uma adequada e harmoniosa aprendizagem ao longo da vida, a formação superior universitária proposta em Apêndice V representa um adequado complemento e actualização do processo formativo.

Por uma questão de prestígio das Forças Armadas e dos próprios oficiais, toda a formação de carreira deve ser reconhecida pelo sistema universitário português, sempre que possível com o grau de ensino adequado, a nível de pós-graduação, mestrado ou doutoramento.

Contudo, se o grau de doutor não for obtido por essa via, e embora a aprendizagem nunca seja demais, não é exequível exigir a obtenção de doutoramento a todos os oficiais da Marinha, até porque a quantidade e qualidade da aprendizagem obtida ao longo da carreira já é elevada. Assim, nessa perspectiva, conclui-se que **“o terceiro ciclo, de nível académico de doutoramento, não deverá ser considerado de frequência obrigatória para a totalidade dos oficiais detentores de mestrado”**.

4. Mobilidade a nível de Ensino Superior Militar

Na mobilidade, em contexto de Bolonha, há que considerar essencialmente os discentes, os docentes, e os oficiais no período pós-curso.

Quanto aos oficiais após o curso, a qualidade da formação, e sobretudo o seu reconhecimento, poderão ser bastante facilitadores da mobilidade, e até eventualmente serem importantes incentivos à inserção no mercado de trabalho. Contudo, uma formação de qualidade e reconhecida, além de ser prestigiante para as FFAA, também é dignificante para o indivíduo o que, associado a um desenvolvimento de carreira motivador e adequados incentivos, também contribui para a retenção dos mais aptos nas fileiras. Daqui



se conclui imediatamente que, de acordo com a vontade da gestão de pessoal, elevados níveis e qualidade da formação podem ser excelentes incentivos quer para a mobilidade quer para a retenção dos oficiais.

A questão da mobilidade de docentes e discentes, bem como a possibilidade de entrada mais rápida destes últimos no mercado de trabalho, sendo aspectos de grande relevância no contexto de Bolonha, não são especialmente relevantes na Instituição Militar, que sempre pugnou pela estabilidade e qualidade dos seus recursos humanos. Contudo, sendo sempre desejável equacionar outras possibilidades de ingresso de cidadãos nas FFAA, e no que à Marinha diz respeito, é importante analisar a questão da mobilidade nas possibilidades de intercâmbio ou na de entrada de alunos com habilitações de outras universidades.

Nessa perspectiva, e porque a vida diária e a actividade profissional da Marinha possuem especificidades próprias e incontornáveis, é importante analisar as áreas funcionais necessárias à Marinha, suas justificações e funções associadas, como forma de definir que áreas poderão ser objecto de abertura ao exterior, e em que situação.

a. Das Áreas Funcionais à Formação

Pode definir-se área funcional como um *“conjunto de funções que, por terem um ou mais elementos comuns, permitem a tipificação de uma actividade”*¹⁴.

Dentro de cada área funcional, a estrutura dos organismos e unidades com missões afins deverá ser padronizada, tendo em especial atenção a adequação das exigências de Recursos Humanos com a tipologia das tarefas e missões atribuídas.

A identificação dos cargos deve incluir a indicação das funções associadas, bem como os requisitos e qualificações para o seu adequado desempenho, de forma a fornecer à gestão os elementos necessários à selecção do recurso que satisfaça o compromisso necessidades/existências, e procurando atingir o objectivo “a pessoa certa no cargo certo”¹⁵.

Na caracterização de cada cargo devem ser considerados os Perfis Profissionais, os quais reflectem as necessidades de formação, através de Padrões Profissionais, e descrevem sinteticamente os requisitos e as competências pessoais, militares-navais e técnicas inerentes a cada categoria, posto e classe.

¹⁴ Glossário da BDAP (Base de Dados da Administração Pública).

¹⁵ Conforme Publicação de Pessoal da Armada: PPA 10(A) – Gestão de Recursos Humanos: Doutrina Básica e Procedimentos Gerais.



Os Perfis Profissionais são elaborados tendo em consideração diversos parâmetros, tais como a natureza dos cargos, as funções e níveis de responsabilidade atribuídos, os conteúdos funcionais das diversas classes e os diversos itens de avaliação de mérito dos militares.

Os Padrões Profissionais, estabelecidos em função dos níveis de qualificação profissional pretendidos, constituem uma descrição detalhada das competências associadas a cada categoria, posto e classe e decompõem-se em padrões navais, padrões funcionais e padrões ocupacionais.

b. Relação da mobilidade com áreas funcionais

Em conformidade com o PPA 10(A), na Marinha existem essencialmente dois tipos de áreas funcionais: um grupo mais reduzido relacionado com as funções de bordo; e outro mais alargado relacionado com as funções em unidades ou organismos em terra.

A vida de bordo apresenta especificidades próprias e exige um espírito de equipa e conhecimento naval que só se obtêm com formação técnico-naval e muito treino de mar, pelo que é impossível que a aprendizagem seja conseguida com sucesso fora da EN e do ambiente naval. Assim, a formação dirigida às áreas funcionais que correspondem aos departamentos e serviços de bordo, constantes em Anexo K, que de certo modo e logicamente têm uma forte relação com os cursos tradicionais de formação de oficiais, deverá ser obtida essencialmente na EN, não sendo desejável grande mobilidade durante o curso, exceptuando eventualmente as seguintes:

- Obtenção de formação científica de base nas universidades civis;
- Intercâmbio militar com outras academias nacionais;
- Intercâmbio do 2º ciclo, de nível académico de mestrado, com academias navais congéneres;
- Obtenção de formação técnica em universidade civil, em particular nalguns cursos, como é o caso do curso de medicina ou outros em que seja desejável a sua certificação.

No que respeita a subdivisões ou componentes das áreas funcionais genéricas que se discriminam em Anexo L, não específicas dos cargos embarcados, embora a maior parte constituam especializações ou pós-graduações dos cursos ministrados na Escola Naval, algumas têm sido e deverão continuar a ser ministradas em parceria ou totalmente obtidas em universidades civis, com vantagens para a Marinha.



Apenas como exemplo, e porque o assunto voltará a ser abordado no capítulo 7 do presente documento, a componente de “educação e treino”, fazendo parte da área funcional do pessoal / administrativa, é precisamente uma daquelas em que a graduação universitária pode ser obtida integralmente no exterior.

c. Hipóteses de mobilidade de alunos/oficiais

(1) No Sistema Universitário Português

A mobilidade em relação às Academias Militar e da Força Aérea, e principalmente as possibilidades de intercâmbio, não serão abordadas neste ponto, pois serão mais desenvolvidas no capítulo 6, em termos de sinergias.

Quanto às universidades, é fácil de reconhecer que algumas possuem uma formação científica de base de qualidade, sendo academicamente possível admitir candidatos já com parte dessa formação, ou nalguns casos já com a totalidade da licenciatura (1º ciclo), nomeadamente em cursos desenhados no contexto de Bolonha.

Esta possibilidade, que já havia sido considerada nos estudos iniciais da Escola Naval, referidos no capítulo 2 e constantes em Anexo A, obriga contudo a grandes alterações no Ensino da Escola Naval, e sobretudo das mentalidades, já que vai obrigar a repensar um segundo ciclo completamente diferente, ou seja, de cariz marcadamente militar-naval. Considerando que existem riscos envolvidos, sendo o principal a dependência do mercado universitário, recomenda-se que, numa primeira aproximação a esta possibilidade, seja efectuada a experiência num número reduzido de candidatos, embora em simultâneo para todos os cursos, de forma a poder validar o novo sistema antes de o implementar definitivamente. Contudo, por melhores que venham a ser os resultados, recomenda-se que se deixem sempre abertas as portas a ambas as possibilidades de recrutamento, como acontece actualmente em Medicina.

Para concluir, dentro do conceito de Bolonha, importa resumir as possíveis hipóteses de mobilidade em relação às outras Universidades:

- A possibilidade de alunos militares frequentarem unidades curriculares, módulos ou semestres, conforme já referido anteriormente, nomeadamente em regime de parceria, para obter valências específicas ou creditação académica;
- No que diz respeito ao sentido inverso, ou seja, da Escola Naval para as universidades, é importante prever que o actual contexto de Bolonha também vai favorecer essa mobilidade, tendo como consequência que alguns alunos, após



frequência do 1º ciclo, desejem frequentar o 2º ciclo noutra estabelecimento de ensino superior, com óbvias vantagens para o seu diploma de qualificações¹⁶;

- Por analogia com a ALV, também podemos falar da mobilidade ao longo da vida. Neste caso, tal como já acontece actualmente, os oficiais poderão frequentar o 2º ciclo (mestrado), o 3º ciclo (doutoramento), ou outros estudos de pós-graduação, em universidades civis ou estabelecimentos de ensino universitário congéneres, sem abandonar o local de trabalho, ou regressando posteriormente a ele.

(2) Com outras Marinhas Europeias

A Marinha Francesa, que tem tido uma atitude de grande dinamização de intercâmbios entre as Marinhas Europeias, e também tem tradição de ministrar cursos a outros países amigos, pode constituir exemplo de uma possível mobilidade. Como ponto de partida, importa referir que, desde há alguns anos a esta parte, se têm vindo a realizar encontros de comandantes e representantes das Escolas Navais Europeias, tendo em vista o intercâmbio de experiências e conhecimentos mútuos¹⁷.

Nestes encontros, tem sido sempre relevante a disponibilidade da Marinha francesa para acolher intercâmbios de alunos das Escolas Navais, quer de índole académica quer a nível de estágios e treino de mar.

Também tem sido uma realidade a existência de convites formais, efectuadas directamente entre Marinhas, para que alunos da EN venham a frequentar o 2º ciclo de ensino na “École Navale”, no âmbito do espírito de Bolonha, obtendo no final um grau de mestrado reconhecido internacionalmente. Esta disponibilidade, que ocorreu nomeadamente em 2006 e 2007, neste último ano também se estendeu à frequência de um curso militar de pós-graduação no “Collège Interarmées de Defense”.

Num futuro mais ou menos próximo é de prever que, à medida que as Escolas Navais Europeias venham a reestruturar os seus cursos de acordo com Bolonha, e se a estrutura de ciclos e alinhamento pelos descritores adoptados para os diversos graus de ensino forem idênticos, se venham a realizar intercâmbios de âmbito académico, além dos habituais de natureza mais prática, estágios ou treinos de mar. Estes intercâmbios de formação, a serem efectuados com rigor, resultarão necessariamente em prestígio para as Marinhas que se disponibilizarem para o efeito, e num acréscimo de valor, em termos de diversidade de *curricula*, para as Marinhas participantes.

¹⁶ Esta situação, a não ser acautelada, poderá dificultar a retenção de licenciados por parte da Marinha.

¹⁷ Designadas de Conferências de Superintendentes das Academias Navais, as últimas em que a EN esteve presente realizaram-se em 2002, na Escola Naval Belga, e em 2006, em Gdynia, Polónia. A próxima será em Paris, em Abril de 2008.



d. Síntese Conclusiva

A mobilidade é um dos objectivos subjacentes ao conceito de Bolonha mas, em relação ao caso específico das Forças Armadas, não se trata de um aspecto relevante.

Contudo, não é de excluir que, através da nova arquitectura de ciclos, o espírito de Bolonha venha a introduzir, só por si, uma possibilidade de transferência de alunos que poderá trazer vantagens e inconvenientes para as FFAA. Sendo de admitir a possibilidade de existência de uma nova forma de ingresso na EN, através da admissão de licenciados num segundo ciclo de cariz militar-naval, também é de prever a possibilidade de eventual saída de licenciados, para frequentarem o 2º ciclo numa outra universidade.

Assim, o intercâmbio com as universidades e outras Escolas Navais Europeias poderá vir a estar facilitado, em todos os ciclos de estudos.

No interesse da Marinha, aparentemente, o aspecto mais relevante a considerar, e que decorre directamente da comparabilidade de saberes inerente ao espírito de Bolonha, será a possibilidade de recrutamento de alunos durante ou no final do 1º Ciclo, que sejam detentores de formação científica de base ou mesmo de licenciatura adequadas. Ao invés, por razões idênticas, também será durante ou no final do 1º ciclo que poderão ocorrer saídas de alunos para outros estabelecimentos de ensino superior, pelo que, fica demonstrada a hipótese de que, com maior frequência do que ocorre actualmente, **“Durante o 1º ciclo de estudos, é possível a mobilidade entre a Escola Naval e outros estabelecimentos de Ensino Superior Universitário”**.

5. Validação e Creditação da ALV

a. Sistema de Créditos Convencional

O Sistema de Créditos em vigor até 2004, estabelecido pelo Decreto-Lei nº 173/80, de 29 de Maio, apontava para a valorização das disciplinas lectivas tendo apenas como base os tempos de aula ministrados. Quando da sua criação, este Decreto-Lei visava uniformizar os cursos ministrados nos diversos estabelecimentos de ensino superior, numa era de rápido desenvolvimento científico e social, e conferir às escolas uma autonomia pedagógica que, na altura, lhes permitisse meios mais rápidos, flexíveis e eficazes na aprovação de planos de estudos.

Embora o preâmbulo do documento normativo referisse que as unidades de crédito seriam uma medida do trabalho necessário à preparação das disciplinas, e que a



atribuição de grau académico ficaria condicionada à obtenção pelo aluno de um total de unidades de crédito considerado científica e pedagogicamente exigível como garantia de adequada preparação, para este sistema não era especialmente relevante o esforço individual dos docentes ou discentes, nem quaisquer actividades extra-curriculares, mas apenas o tempo que se passava em contexto académico de sala de aula, havendo apenas a distinção entre aulas de natureza teórica, teórico-prática, prática ou estágios/seminários. Assim, a concessão do grau correspondente a cada curso superior ficava condicionada à aprovação num conjunto de disciplinas das áreas científicas obrigatórias previstas no respectivo plano de estudos, e eventualmente em disciplinas optativas, até à obtenção do total de unidades de crédito, previamente fixado por portaria, relativo ao respectivo curso. As unidades de crédito a atribuir a cada disciplina teriam que ser adequadas às componentes de aulas teóricas, práticas, teórico-práticas e de estágios ou seminários, sendo que cada unidade de crédito equivalia a:

- a) Quinze horas de aulas teóricas; ou
- b) Quarenta horas de aulas práticas; ou
- c) Vinte e duas horas de aulas teórico-práticas; ou
- d) Trinta horas de aulas de estágios ou seminários.

b. Sistema Europeu de Transferência de Créditos

O novo sistema de créditos, o ECTS, estando profundamente associado ao espírito de Bolonha, vem pôr a tónica do lado da aprendizagem, ou seja, do esforço do aluno, ao invés do esforço docente, nomeadamente em sala de aula.

Tal facto está, desde logo, bem patente nas definições e disposições associadas às diversas cimeiras, reuniões, encontros e/ou declarações posteriores a Bolonha (1999), e foi devidamente transposto para a legislação nacional. Assim, o Decreto-Lei 42/2005, de 22 de Fevereiro, realça no seu preâmbulo: *“A criação de um novo sistema de créditos curriculares (ECTS—European Credit Transfer System), que virá substituir o sistema de créditos consignado no Decreto-Lei n.º 173/80, de 29 de Maio, constitui um dos instrumentos mais relevantes desta política europeia de evolução do paradigma formativo. Nesta nova concepção, o estudante desempenha o papel central, quer na organização das unidades curriculares, cujas horas de contacto assumirão a diversidade de formas e metodologias de ensino mais adequadas, quer na avaliação e creditação, as quais considerarão a globalidade do trabalho de formação do aluno, incluindo as horas de contacto, as horas de projecto, as horas de trabalho de campo, o*



estudo individual e as actividades relacionadas com avaliação, abrindo-se também a actividades complementares com comprovado valor formativo artístico, sócio-cultural ou desportivo”.

Em Anexo M encontra-se um extracto do Decreto-Lei 42/2005, de 22 de Fevereiro, que estabelece os princípios reguladores de instrumentos para a criação do espaço europeu de ensino superior, e da Lei 49/2005, de 30 de Agosto – Lei de Bases do Sistema Educativo, no que respeita a ECTS. Todavia, importa efectuar o seu enquadramento e tecer algumas considerações sobre a sua relação com o espírito de Bolonha, tendo como base a informação disponível.

Os instrumentos para a criação do espaço europeu de ensino superior devem ser vistos como um todo coerente e interactivo, mas pode afirmar-se que os ECTS, em estreita ligação com o Suplemento ao Diploma e o Sistema Nacional de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior, são talvez o mais poderoso instrumento para a validação e reconhecimento das aprendizagens, e consequentemente para a mobilidade dos cidadãos europeus. A sua correcta implementação permite, ou facilita, com especial relevância (Simão, 2005: 99 a 106):

- A flexibilidade na organização curricular;
- A reorganização das metodologias de aprendizagem;
- A diversidade de percursos de formação;
- A transferência e acumulação de créditos.

Assim, num curso organizado por ECTS, a estrutura curricular poderá ser apenas expressa pelas áreas científicas que integram o seu *curriculum*, com indicação dos limites máximo e mínimo das unidades de crédito necessárias em cada uma dessas áreas científicas, e referência ao número total de unidades de crédito indispensáveis para a atribuição do respectivo grau. Tal facto permite uma enorme flexibilidade na organização curricular pois, deixando de haver um plano de estudos fixo, o estabelecimento de ensino ficará com flexibilidade para estabelecer ou alterar as unidades curriculares constituintes da estrutura curricular, desde que obedeça ao previsto nesta, nomeadamente no que respeita a cada área científica e ao total do curso.

Tratando-se de um sistema centrado nas aprendizagens, o *curriculum* deixa de ser um acumular de conhecimentos pertencentes a disciplinas rígidas, passando a desenvolver-se por áreas curriculares alargadas, organizadas de acordo com os objectivos de formação a atingir. Consequentemente, as metodologias a utilizar pelos docentes deixarão de ser essencialmente expositivas e baseadas nos conteúdos das



disciplinas, características do ensino tradicional, passando tendencialmente a ser utilizadas técnicas mais centradas no aluno, exigindo mais actividade e participação deste. Assim, conforme já referido anteriormente, o ensino deixa de ser baseado na transferência de conhecimentos associados a programas de disciplinas, e será mais dirigido à obtenção de competências e capacidades transversais, relacionadas com objectivos de âmbito mais alargado, favorecendo o espírito crítico, o saber ser e saber estar, o aprender a aprender, as capacidades de trabalhar em equipa e de adaptação à mudança, o desenvolvimento de espírito de liderança e técnicas de gestão, e de um modo geral as atitudes favoráveis ou facilitadoras da resolução de problemas e tomada de decisão perante situações complexas. Neste contexto o professor deverá providenciar um acompanhamento muito mais atento e participativo, com ênfase no planeamento, coordenação e controlo dos processos de aprendizagem, que poderão ser diversos de aluno para aluno, o que exige uma permanente disponibilidade, não directamente proporcional à diminuição de tempos lectivos em sala de aula que poderão vir a ocorrer.

A diversidade de percursos de formação é também uma consequência directa de um sistema de créditos centrado nas aprendizagens dos alunos, desde que adequadamente utilizado. Considerando que os créditos estão associados a áreas científicas e que são as áreas científicas que confluem para o *currículum* de um curso, deixa de interessar o local onde e a forma como as aprendizagens são obtidas pois, desde que sejam reconhecidas, os créditos serão sempre comparáveis. Consequentemente, se considerarmos as inúmeras universidades europeias, cada uma com as suas próprias especificidades, poderemos ter um grupo de alunos com a totalidade dos créditos necessários a uma dada área científica ou a um curso, mas cada um deles com um percurso de aprendizagem diferenciado, tendo obtido os seus créditos de forma diferente dos seus colegas, com resultados idênticos em termos de objectivos alcançados. Conforme veremos em apêndice sobre ECTS, a questão de acumulação de créditos pode não ser assim tão simples, em termos de comparabilidade, mas, no plano conceptual, existem muitas possibilidades de percursos de formação para serem atingidos os objectivos de um curso ou área científica.

“Um dos objectivos expressos na Declaração de Bolonha é o de, em todos os países subscritores, se estabelecer um sistema de créditos do tipo ECTS, como um meio adequado à promoção de uma ampla mobilidade dos estudantes devidamente suportado por sistemas de avaliação e garantia de qualidade mutuamente



reconhecidos e complementado pelo uso generalizado do suplemento ao diploma” (SIMÃO, 2005: 100).

Em Apêndice VI apresenta-se um breve desenvolvimento de alguns aspectos relacionados com a aplicação do ECTS, nomeadamente a sua origem e tradução em horas de trabalho dos estudantes. Também são referidos os conceitos de Indicadores de Nível e Descritores do Tipo de Disciplina, eventualmente importantes para a creditação das unidades curriculares, em conjunto com os créditos ECTS. Os descritores de qualificações, normalmente designados de Descritores de Dublin, não estando directamente relacionados com a acreditação, constituem uma descrição de competências e capacidades a desenvolver em cada um dos ciclos de Bolonha¹⁸.

c. Validação e Reconhecimento da Formação

A questão da creditação e reconhecimento da ALV é incontornável numa sociedade do conhecimento, onde a competitividade é um factor de sobrevivência. Nas FFAA, em que a formação contínua, e a formação para o desempenho, sempre foram uma realidade, é fundamental que ela exista, não só como factor de motivação e eventual facilidade de colocação no mercado de trabalho, mas principalmente como factor de prestígio das próprias Forças Armadas e suas instituições.

A nível europeu, o reconhecimento das aprendizagens pode ser de dois tipos:

- Reconhecimento *de jure*: normalmente em profissões cujo exercício está regulado por normativa nacional e europeia (médicos, enfermeiros, engenheiros, arquitectos...). Este processo é facilitado quando os requisitos para acesso à carteira profissional estão bem definidos pelas respectivas Associações Profissionais, ou quando existem acordos entre Associações de diferentes países europeus, o que pressupõe que existem sistemas credíveis de avaliação e acreditação dos programas de estudo.

- Reconhecimento *de facto*: trata-se da validação, para efeitos académicos, dos designados adquiridos pessoais e profissionais, ou seja, das competências adquiridas em contextos muito diversos, nomeadamente informais ou não académicos, e expressas sob múltiplas formas. Para o efeito é necessário a conversão dessa validação em Créditos susceptíveis de integrar o conjunto dos que são necessários para a obtenção dum grau ou diploma académico. Para este efeito, no âmbito do conceito de Bolonha, foi seleccionado o projecto ELITE'LLL – *ECTS Label Institutions to elaborate life-*

¹⁸ Em Anexo O junta-se uma possível definição de descritores de Dublin.



long-learning concepts, cujo objectivo é testar a atribuição de créditos a competências adquiridas em contextos não-formais e informais, com base nos parâmetros ECTS (objectivos de aprendizagem e carga de trabalho).

No campo da valorização das aprendizagens obtidas em contexto não formal ou informal, existe também a nível europeu o ECVET (Sistema Europeu de Créditos para a Educação e Formação Profissional¹⁹), que tem vindo a ser discutido em diversos países, entre os quais Portugal, que enviou um relatório favorável para a Comissão Europeia em 30 de Março de 2007. Sobre este sistema, ainda em fase de estudo e também centrado nos resultados das aprendizagens, é importante realçar a necessidade da sua correcta articulação com o Quadro Europeu das Qualificações (QEQ), e o facto de se definir como visando facilitar:

- A mobilidade das pessoas em formação;
- A validação dos resultados das aprendizagens realizadas ao longo da vida, com o mesmo valor e apreço, independentemente dos contextos de aprendizagem;
- A transparência das qualificações;
- A confiança mútua e a cooperação entre os actores da educação e formação profissional na Europa.

A nível nacional não são conhecidas outras iniciativas neste campo, tendo em vista a creditação e validação de competências de nível universitário, mas são de realçar o programa “Novas Oportunidades”, para outros níveis de ensino e que tem tido desenvolvimentos recentes tendo em vista a sua avaliação, e a iniciativa legislativa prevista no Decreto-Lei nº 64/2006, de 21 de Março, que permite o acesso ao ensino superior aos adultos maiores de 23 anos, sem o 12º ano formal, desde que obtenham aprovação em provas que avaliam as competências adquiridas pela experiência profissional.

De forma sintética e realçando a importância da validação e creditação da Formação e Experiência no Ensino Superior, transcrevem-se as três justificações apresentadas pelo Conselho de Reitores das Universidades Portuguesas (CRUP), num relatório de 25 de Janeiro de 2005²⁰:

- Traduzir em “créditos” (“creditar”) os adquiridos, independentemente da forma da sua aquisição, tendo em vista a admissão / prossecução de estudos a nível superior;

¹⁹ European Credit System for Vocational Education and Training.

²⁰ Consultado em http://www.meioclique.com/CRUP/Validacao_Creditacao.htm.



- Outorgar um determinado certificado ou atestado para efeitos de *Curriculum Vitae* pessoal (mesmo não equivalentes a qualquer grau académico);
- Eventualmente fazer equivaler os conhecimentos / competências adquiridos a diplomas (bacharelato, licenciatura...) e outorgá-los directamente.

Ainda no âmbito da validação e reconhecimento da Formação, convém realçar que o nº 1 do artigo 3º do Decreto-Lei nº 369/2007, de 5 de Novembro, indica que compete à Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior (AAES) “a avaliação e a acreditação das instituições de ensino superior e dos seus ciclos de estudos, bem como o desempenho das funções inerentes à inserção de Portugal no sistema europeu de garantia da qualidade do ensino superior”. Assim, se pela primeira parte, e face à restante legislação já aprovada, é evidente que a avaliação e acreditação da componente formal da aprendizagem ao longo da vida cabe à AAES, pela segunda parte também parece implícito que, no âmbito da garantia de qualidade do ensino superior, a avaliação e acreditação de aprendizagens não-formais e informais também competirá a este órgão.

Ainda nesta fase é de realçar que, quanto aos cursos de formação inicial, a Escola Naval já possui os seus cursos organizados de acordo com o ECTS e, em conformidade com a legislação nacional, tem pronta uma proposta de regulamento de ECTS, que se junta em Anexo N.

Um outro instrumento essencial de transparência e legibilidade para o reconhecimento das aprendizagens, e que deve funcionar em paralelo com o sistema de créditos ECTS, é o Suplemento ao Diploma, de que se junta um exemplar em Anexo P. Este documento descreve de forma detalhada o sistema de ensino superior nacional à data de obtenção do diploma, caracterizando a instituição que ministrou o ensino e conferiu o diploma, bem como a formação realizada e o seu objectivo, além de informação sobre o conteúdo e resultados obtidos, podendo a sua aplicação vir a estender-se a todas as aprendizagens devidamente reconhecidas.

d. Síntese Conclusiva

A formação dos Activos Humanos sempre foi, e cada vez será mais, um dos alicerces importantes da Instituição Militar, devidamente complementada com o treino e as competências obtidas pelos militares no desempenho dos cargos. Como consequência, o reconhecimento e creditação da aprendizagem ao longo da vida são



especialmente relevantes para os próprios indivíduos, mas de capital importância para o prestígio e a gestão das próprias Forças Armadas.

O paradigma de um sistema de créditos baseado nos objectivos e no trabalho desenvolvido durante os processos de aprendizagem vem facilitar a contabilização de todo o tipo de aprendizagem, independentemente do contexto onde é efectuada. Assim, a Marinha, e em especial a Escola Naval deverão estar atentas, e se possível antecipar, esta questão do reconhecimento e creditação das aprendizagens, a começar pelas formais, o que só pode ser efectuado em consonância com o Sistema de Creditação Nacional.

Concluindo, à luz do processo de Bolonha e do sistema de créditos ECTS, e tal como deverá acontecer em relação às aprendizagens formais nos seus diversos graus, considera-se validada a hipótese: **“As aprendizagens “não formais” e “informais” poderão ser validadas e creditadas, para efeitos de posteriores estudos”**.

6. Sinergias do Ensino Superior Militar

a. Formação Comum *versus* Formação Partilhada

Quando se fala em possíveis sinergias do ensino superior militar, temática suficientemente importante e que não é possível deixar de incluir em qualquer estudo sobre ensino e formação, há que abordar a questão nas suas diversas vertentes, sob pena de se concluir com bases puras e simplesmente economicistas. Assim, num trabalho relacionado com Ensino e Formação na Marinha, mesmo restrito aos oficiais, é importante considerar as várias especificidades de cada ramo das FFAA durante as diversas etapas de formação ao longo da vida, bem como as diversas modalidades ou possibilidades de criação de sinergias.

Sobre as etapas de formação ou aprendizagem será de realçar a formação inicial e a restante formação de carreira, os cursos de aperfeiçoamento e actualização, os cursos necessários ao desempenho de cargos, e o próprio treino ou aprendizagens no local de trabalho. Quanto a modalidades ou possibilidades de criação de sinergias, há que considerar desde a integração total até modelos completamente autónomos, passando por hipóteses de intercâmbio de alunos ou de professores entre academias, no todo ou em parte. O primeiro modelo é o que se pode chamar de formação totalmente comum, sendo que qualquer modelo que permita a estreita colaboração entre a EN e as outras Academias poderá ser designado de formação partilhada.



b. Experiência e estudos anteriores

(1) Estudos favoráveis à formação comum

Num dos estudos mais recentes, que abordou “O Ensino e Formação na Força Aérea”, foram analisados os conteúdos dos cursos de formação inicial dos três ramos, e abordada a possibilidade de formação comum neste nível de ensino. Sobre esse trabalho, e independentemente das conclusões e resultados obtidos, que poderão ser diferentes quando observados sob o ponto de vista da Marinha, importa relevar o seguinte:

- A análise de conteúdos dos cursos é factual e está exaustivamente elaborada, não se justificando análise idêntica no presente trabalho.

- Para analisar a racionalização do Ensino Superior Universitário Militar foram utilizados os seguintes critérios a satisfazer: (FERNANDES, 2007: 23)

1. Fomentar o espírito de corpo / laços de camaradagem;
2. Diminuir os meios humanos;
3. Reduzir os recursos materiais;
4. Atender às especificidades dos ramos.

- Os cursos ministrados na Escola Naval / Academias foram divididos em dois tipos: os cursos específicos das Academias, que não são nem poderão ser ministrados em universidades civis, e os cursos gerais, cujas licenciaturas poderiam ser obtidas através de instituições civis.

Os dois primeiros aspectos não são merecedores de qualquer tipo de contestação e, no desenvolvimento que se segue, irão ser adoptados os critérios acima descritos. Sobre o último aspecto, embora seja fácil de entender a subdivisão, não parece possível que a Marinha admita a possibilidade de considerar os cursos de Engenharia e Administração Naval como sendo incluídos no conjunto dos cursos gerais, mesmo que várias unidades curriculares possam ser ministradas em universidades civis. Este assunto já foi abordado no capítulo 4, quando se abordaram as áreas funcionais, nomeadamente as que se destinam ao desempenho de funções a bordo.

Continuando a fazer referência a esse trabalho, importa agora indicar que, quanto a sinergias nos cursos de formação inicial, concluiu-se que elas não seriam possíveis nos cursos específicos, e que seriam possíveis nos cursos gerais em anos curriculares diferentes (no caso da Marinha, os cursos de engenharia no 1º ano e os



cursos de administração no 3º ano). Ora, na realidade e sob o ponto de vista da Marinha, tal nunca poderia satisfazer os critérios 2 e 3, pois seria necessário manter os recursos disponíveis para os restantes cursos, sem qualquer economia de recursos.

(2) Experiência anterior

Ainda em relação aos cursos de formação inicial, é importante referir a experiência efectuada nos anos 90, que teve uma duração de quatro anos lectivos, entre 1993/1994 e 1996/1997, e que consistiu num 1º ano totalmente comum, na Academia Militar, Amadora, tendo os alunos regressado à EN/AFA no início do 2º ano. O recrutamento foi efectuado em cada um dos ramos e, após entrada, os candidatos foram enviados para a AM, sendo de salientar que, durante o ano lectivo, estiveram sempre enquadrados por oficiais do seu ramo.

Na prática, os candidatos da Marinha tiveram um enquadramento inicial na EN, em que não houve grande possibilidade de ficarem a conhecer minimamente a Marinha. Posteriormente tiveram um enquadramento na AM, efectuado essencialmente por alunos do anterior 1º ano que se encontravam em período de exames, que não terá sido o mais adequado²¹. Quanto a enquadramentos, posteriormente tiveram um terceiro, na EN, já no segundo ano, tendo sido este o primeiro verdadeiro contacto com a Marinha, que obviamente não foi bem recebido, pois já eram alunos do segundo ano.

Assim concluiu-se que, embora em termos académicos a Formação Geral Comum possa ser exactamente a mesma, algumas particularidades são bastante diferentes, e as especificidades acabam por não ser tidas em conta, havendo tendência para a hegemonia de um dos ramos. Seguem-se alguns exemplos constatados:

- O enquadramento teve uma grande dominância do Exército, com consequências na posterior integração nos outros ramos;
- A própria disciplina de Educação Física, apesar de ter a mesma designação, tem diferentes objectivos e desenvolvimento, sendo bastante diferente entre a Marinha e o Exército;
- Os alunos da Marinha não podem estar um ano lectivo inteiro longe do mar, convivendo com outros meios militares mas não com navios;
- A convivência com alunos mais velhos, incluindo a já referida integração inicial, acaba por só acontecer com um dos ramos, o Exército;

²¹ Durante a sua permanência na Amadora, por ali só funcionar o 1º ano, foram os alunos repetentes que promoveram um desajustado e indesejável enquadramento.



- Tendo em vista o combate à atrição, as exigências académicas de algumas disciplinas, como é o caso da Matemática, não é a mesma para todos os ramos, e eventualmente nem para todos os alunos do mesmo ramo, e isso veio a reflectir-se nas disciplinas do 2º ano da EN;

- Mais importante que todos os outros inconvenientes, houve um acréscimo de custos totais, visto ter sido necessário criar uma estrutura para este tipo de ensino, sem ter sido possível diminuir substancialmente as estruturas da Escola Naval e Academia da Força Aérea, que se mantiveram a funcionar quase como anteriormente.

(3) Relatório do Conselho Coordenador do Ensino Superior Militar

Nos pontos anteriores foi referida essencialmente a formação inicial, por ser aquela onde tem havido mais estudos e experiência negativa, mas doravante será de novo abordado todo o ensino superior universitário militar, numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida.

Resumindo as principais ideias constantes no documento entregue ao MDN em Julho de 2006, ele previa a integração do IESM no conjunto de estabelecimentos de ensino universitário militar, ficando todos com possibilidade de ministrar mestrados e doutoramentos, mantinha as três escolas superiores militares, admitindo a existência de um quadro comum de professores civis, e realçava a diferença entre licenciaturas universitárias e politécnicas, bem como a importância da integração de militares na Agência de Acreditação do Ensino Superior.

c. Possibilidades de sinergia

Em termos gerais pode afirmar-se que, sem prejudicar as especificidades próprias dos ramos, existem várias possibilidades de sinergia entre a Escola Naval e as Academias Militar e da Força Aérea, para além dos habituais intercâmbios culturais e desportivos, que serão referidos especificamente em seguida. Duas áreas fundamentais, pela relação que possuem com o restante ensino universitário, e que podem ser potenciadas pela obtenção de sinergias, são o sistema de qualidade (actualmente a EN, a AM e a AFA têm processos em curso) e a colaboração em trabalhos de Investigação e Desenvolvimento (modernamente designada “Investigação e Inovação”).

(1) Formação inicial

Nos primeiros tempos após a integração nos ramos, o enquadramento é muito mais importante que o conteúdo das disciplinas, e até as disciplinas especificamente



militares têm particularidades diferentes de ramo para ramo, como é o caso da própria Ordem Unida.

Assim, a formação de base deve ser específica e não comum, e cada uma das Escolas Militares deve ministrar a sua própria formação militar e técnico-militar. Algumas disciplinas aparentemente semelhantes, além da já referida Ordem Unida, com poderão ser a de Regulamentos ou a de Liderança, também perderão as especificidades e particularidades de cada ramo, caso sejam ministradas totalmente em comum.

Assim o intercâmbio de disciplinas deverá ser considerado por módulos ou partes das disciplinas, mas mais importantes serão outros tipos de intercâmbios que será importante dinamizar, tais como:

- Actividades desportivas (inter-EMES);
- Participação em exercícios de outros ramos;
- Presença em actividades sócio-culturais (encontros/seminários/festividades);
- Envolvimento em estágios finais ou viagens de instrução.

Existem algumas áreas disciplinares que poderiam ter algumas similaridades entre os ramos, como serão a Matemática, a Física, a Química, o Direito, a Liderança, os Regulamentos, ou eventualmente se existirem, a História e o Português. Em relação a estas áreas disciplinares, a alterar alguma coisa duas hipóteses se poderiam colocar, ambas com vantagens e inconvenientes:

- Recrutar candidatos que já possuam essas disciplinas, tiradas na universidade, à semelhança do que já terá existido em tempos, os preparatórios, e em conformidade com o já previsto no capítulo 4;
- Constituição de uma bolsa de professores destas áreas, que as iriam ministrar a cada um dos estabelecimentos de ensino.

Quanto à possibilidade de admitir candidatos com parte do ensino universitário, tal facto poderá dificultar o recrutamento, pois nem todas as disciplinas são idênticas, variando conforme o estabelecimento de ensino, e também é pouco provável que grande parte dos alunos que obtiveram sucesso em estabelecimentos de ensino universitário, de qualidade reconhecida, queiram abandonar o curso e ingressar nas FFAA.

Em relação à possibilidade de existência de uma bolsa de professores civis, que em princípio seria sempre uma quantidade inferior ao actual somatório das existências nos três ramos, o problema inicial que se levantaria é o da sua colocação e



funcionamento. Assim, teriam que estar adstritos a um local centralizado, eventualmente o IESM ou um dos ramos, podendo haver dificuldades quanto ao seu estatuto e mobilidade.

(2) Formação de carreira

No respeitante à restante aprendizagem ao longo da vida, neste capítulo de sinergias interessa apenas salientar os cursos de carreira, pois são os únicos ministrados pelos estabelecimentos militares de ensino superior universitário, de forma sistemática. Existiam experiências bastante positivas de integração, mesmo quando cada ramo possuía o seu próprio Instituto Superior, como era o caso da componente comum dos cursos superiores dos ramos. Desde a criação do IESM, embora recente, a integração dos cursos tem sido uma bem-sucedida realidade.

Em todos os cursos deve haver aproveitamento de sinergias dos diversos estabelecimentos de ensino, bem como a possibilidade de ensino partilhado, mas a formação comum deve ser encarada com reserva na fase inicial da vida militar. Para concluir resumindo um pouco sobre a evolução dos cursos e dimensão da componente comum (de 0 - Nula a 3 – Total), a ideia central é a seguinte:

CURSO	Formação Comum	Formação Específica
Inicial (Licenciatura + Mestrado)	0	3
CPOS	1	2
CCNG	2	1
CPOG	3	0

d. Síntese Conclusiva

Considerando a aprendizagem ao longo da vida como um todo, é possível afirmar que, com excepção da formação inicial, o aproveitamento de sinergias é uma realidade que importa manter ou incrementar.

No tocante aos cursos da Escola Naval e das Academias, já existem vários intercâmbios de cariz cultural e desportivo, que poderá e deverá ser incrementado. Voltando aos critérios anteriormente indicados, a formação comum não respeitaria os critérios 2, 3 e 4, pois não permitiria racionalizar recursos e não atendia às especificidades dos ramos. Contudo, ainda será possível gerar mais sinergias, nomeadamente com a criação de um quadro comum de professores civis, maior participação em intercâmbios culturais, e eventual frequência comum de módulos ou unidades curriculares relevantes.



Resumindo, ficou demonstrado que, **nalgumas áreas de ensino, é possível haver aproveitamento de sinergias entre a Escola Naval e as outras Academias.**

7. Organização superior do Ensino e Formação

Após uma análise, mais ou menos exaustiva, sobre a aprendizagem ao longo da vida, com especial referência à formação inicial, e posterior abordagem às possibilidades de mobilidade, creditação de adquiridos e aproveitamento de sinergias, é importante analisar o enquadramento organizacional de todo o ensino e formação da Marinha, de modo a fechar o ciclo, ou seja, propor quem faz o quê em termos de ensino e formação.

Para além de ser um derradeiro capítulo mais ou menos óbvio, esta abordagem poderá constituir a resposta final ao tema proposto pois, a ser considerado que o ensino e formação na Marinha deveriam constituir áreas funcionais individualizadas, esse facto teria que ser reflectido na organização superior da Marinha, com consequente alteração à actual lógica integrada de gestão de pessoal. Obviamente, tal facto implicaria também uma alteração ao PPA 10(A), publicação já referida no capítulo 4, uma vez que o “ensino e treino” são considerados como uma das subdivisões da área funcional da “área do pessoal / administrativa”²².

Convém desde já realçar que o estudo das áreas funcionais foi delimitado à componente de organização, pois outras eventuais alterações decorrentes de um novo arranjo conceptual seriam apenas corolários desta mudança organizacional, como é caso da alteração à doutrina de referência, de que se destaca o já referido PPA 10(A). Uma outra consequência da alteração organizacional seria a eventual criação de uma carreira docente militar, assunto paralelo ao presente trabalho e que não será abordado, em virtude de já ter sido concluído em idêntico estudo, desenvolvido durante o ano lectivo transacto, que *“não se encontram reunidos os pressupostos que permitam decidir pela adequabilidade da criação de uma carreira docente militar”* (CAMPOS, 2007: 41).

a. Situação Internacional

Numa primeira abordagem, podemos referir que a NATO, no seu desenvolvimento de capacidades, considera a existência de pessoal e treino como dois elementos funcionais distintos. Sendo evidente que este treino está muito mais além e é mais abrangente que o treino individual, também é revelador da importância que o treino tem para as organizações.

²² Extracto do PPA10(A) em Anexo L.



Em todas as Marinhas estudadas, exceptuando a Belga, que será referida posteriormente, existe uma Escola ou Academia Naval autónoma, que se destina a formar os oficiais da Marinha. Grande parte das Marinhas Europeias tem a Escola Naval na dependência directa do CEM, e mesmo as que têm todo o ensino superior na directa dependência da Defesa não deixaram de possuir a sua Escola ou Academia Naval, com estreita ligação à Marinha e ao mar. Para efeitos de comparação, quatro casos de estudo, com situações totalmente diversas, poderão ser realçados:

- Alemanha – Existe um OCAD, na dependência do CEMA, do qual depende um organismo que superintende todo o Ensino e Formação (conforme pode ser verificado no Anexo Q). Uma das escolas de liderança, na dependência directa desse Departamento, é precisamente a Academia Naval.

- Bélgica – Conforme já referido, este é o único país em que o ensino é conjunto, dependendo a Academia Militar, que prepara os militares dos três ramos, bem como todo o ensino na área da defesa, de um Departamento que se encontra na linha directa do Ministro da Defesa (Anexo R).

- Polónia – O comandante da Academia Naval é um dos poucos comandos que depende directamente do chefe da componente naval das Forças Armadas Polacas, embora o Ensino tenha uma ligação funcional ao Ministério da Defesa, conforme se pode verificar no Anexo S.

- Holanda – O comandante da Academia de Defesa depende directamente do CEMGFA, e tem na sua dependência todo o Ensino Militar e de Defesa. Conforme se pode constatar no Anexo T, a Escola Naval, bem como a Academia Militar e os Institutos de Defesa, depende directamente desse comando.

Destes quatro casos deve ser realçada especialmente a Holanda como uma importante referência em termos navais, possuindo uma organização superior das FFAA repensada recentemente.

b. Situação nos três Ramos das FFAA

Conforme se pode verificar em Apêndice VII, a organização superior do Ensino e Formação da Marinha pode resumir-se da seguinte forma:

- A EN depende directamente do CEMA, embora exista uma dependência funcional do Superintendente dos Serviços do Pessoal (SSP);

- As Escolas e Centros de Formação dependem hierarquicamente de entidades diversas, mas dependem funcionalmente da Direcção do Serviço de Formação (DSF);



- Existe um Conselho Coordenador do Ensino e da Formação, órgão consultivo do CEMA, presidido pelo SSP, que analisa todos os assuntos relevantes relacionados com o Ensino e Formação;

- O SSP detém autoridade técnica sobre todos os subsistemas da área da gestão do pessoal.

Quanto ao Exército, cuja organização um pouco mais detalhada pode ser consultada no Apêndice VIII, pode resumir-se o seguinte:

- A AM depende directamente do CEME;

- Existe um Comando de Instrução e Doutrina, responsável pela doutrina do ramo, de quem dependem hierarquicamente todos os restantes estabelecimentos de ensino, Centros de Instrução e Escolas Práticas;

A Força Aérea possuía uma organização semelhante à da Marinha, embora seja possível identificar algumas diferenças, de que se destacam a menor dependência da Academia da Força Aérea em relação ao Comando de Pessoal, e a não existência de um Conselho Coordenador do Ensino e da Formação.

A futura organização superior do Ensino e Formação da Força Aérea, que se descreve em mais pormenor em Apêndice IX, visa essencialmente diminuir o número de entidades que dependem directamente do CEMFA, e ainda facilitar a interligação de todo o ensino e formação, por via da sua dependência de um comando único.

c. Análise comparativa

De modo a complementar a informação organizativa anteriormente mencionada, procurou-se verificar quem faz o quê nos três ramos, no que diz respeito às funções relacionadas com o pessoal, de modo a perceber as competências dos diversos órgãos na Marinha, no Exército e na Força Aérea. Esse levantamento, que se apresenta em Apêndice X, permite concluir que, mesmo comparando com a actual organização da Força Aérea, que por enquanto é semelhante, na Marinha existe uma efectiva gestão técnica, e muito mais centralizada, de tudo o que diz respeito à área de pessoal, incluindo as componentes de Ensino e Formação.

Adicionalmente, e com o mesmo propósito de comparar os diferentes tipos de organização superior do Ensino e Formação, foi efectuado um inquérito, a alguns militares, sobre vantagens e desvantagens dos quatro modelos de organização (a da Marinha, a do Exército, a futura da Força Aérea, e uma ainda não testada). O resumo dos resultados obtidos, que se inclui em Apêndice XI, não pretendendo ser uma análise



SWOT²³, permitiu inventariar algumas vantagens e inconvenientes de cada um dos modelos, sendo possível valorizar mais ou menos cada um deles.

d. Síntese Conclusiva

Com a actual reorganização das FFAA, com particular ênfase no MDN e EMGFA, e com reflexos previsíveis no Ensino Superior Público Militar, qualquer alteração à organização interna do Ensino na Marinha seria extemporânea, a não ser que fosse absolutamente necessária, como acontece na Força Aérea. Não é o caso pois, além de funcionar bem, existem claras vantagens em manter a formação na mesma estrutura que os restantes subsistemas de gestão de pessoal. A vantagem relativa que a futura organização da Força Aérea terá, relacionada com a diminuição do número de órgãos que despacham directamente com o CEM, poderia na Marinha ser conseguida se a Escola Naval e a ETNA passassem a depender hierarquicamente do SSP, mas tal alteração teria que ser muito mais profunda, abrangendo também a relação hierárquica dos outros estabelecimentos de ensino, e iria contrariar a organização hierárquica que tem sido tradição na Marinha.

Embora se reconheçam as vantagens de outros modelos de organização do ensino e formação, considera-se que o actual em vigor é o mais adequado à filosofia de gestão de pessoal tradicional da Marinha, não implicando alterações estatutárias avulsas e inoportunas, pelo que se conclui que **a actual organização superior do Ensino e Formação é adequada às necessidades da Marinha.**

Contudo, admitindo que a evolução de todo o ensino superior universitário das Forças Armadas vai no sentido da integração, considera-se que uma solução possível e adequada será a de uma organização de ensino superior idêntica à da Holanda, em que a Escola Naval e as Academias se mantêm como pólos universitários com estatuto idêntico ao do IESM, ficando todo o Ensino Superior Universitário Militar, e eventualmente da Defesa, na directa dependência do CEMGFA²⁴.

Nesta solução integradora do Ensino Universitário Militar, fica ainda mais reforçada a anterior ideia de que a restante formação da Marinha deverá continuar na dependência do SSP, mantendo-se a actual lógica integrada de Gestão de Pessoal.

²³ Strengths, Weakness, Opportunities & Threats.

²⁴ A propósito da autonomia que deve ser mantida pela Escola Naval, como *Alma Mater* e estabelecimento de Ensino Universitário que forma os oficiais da Marinha, convém lembrar uma recente entrevista dada pelo CEMA ao Diário de Notícias, em que realçou a importância de não confundir “conjunto”, que visa eficácia, através da rentabilização de meios, com “integrado”, que visa a eficiência (racionalização de recursos).



8. Conclusões

Toda a lógica do presente trabalho assenta, em primeiro lugar, naquilo que se considera serem as melhores soluções para a Marinha e que, em grande parte, por imperativo nacional e europeu, estão associadas ao conceito de Bolonha. Admite-se que algumas ideias desenvolvidas poderão ser demasiado inovadoras, pois ainda não se estão a praticar a nível nacional, como é o caso da creditação das aprendizagens ao longo da vida e a obtenção de graus académicos especificamente militares, mas a interpretação de Bolonha permite acreditar que tais realidades poderão não estar muito longe. Por outro lado, as Forças Armadas em geral, e em particular a Marinha, deverão continuar abertas ao exterior e na vanguarda da inovação e do progresso. No caso concreto do ensino e da formação, quanto maior for a qualidade, e melhor o reconhecimento dessa qualidade, mais prestígio terão as Forças Armadas e mais motivados estarão os seus militares, embora o prestígio e a motivação não dependam apenas dos sistemas de Ensino e Formação.

Em termos globais, a investigação para este trabalho foi iniciada através de entrevistas exploratórias e pesquisa bibliográfica, de modo a traçar as linhas-mestras do trabalho, identificar a questão central, as questões derivadas e delimitar o seu desenvolvimento. Foram consultados trabalhos anteriores sobre temas afins, de modo a evitar duplicações e abordagens semelhantes. Procedeu-se ao estabelecimento dos objectivos, identificação das questões central e derivadas, e estabelecidas as hipóteses que seria necessário validar. A relação entre objectivos, questões, hipóteses e sua validação foi sintetizada numa tabela que se junta em Apêndice I. Posteriormente, a investigação prosseguiu com entrevistas dirigidas, algumas às mesmas pessoas que já haviam sido entrevistadas, e com pesquisa documental e bibliográfica.

A investigação e conclusões tiradas em torno das questões derivadas permitem, no seu conjunto, dar resposta à questão central: **“Qual o modelo de Ensino e Formação adequado à carreira dos oficiais da Marinha, numa perspectiva de Aprendizagem ao Longo da Vida?”** É esta resposta que se descreverá em seguida.

O modelo de Aprendizagem ao Longo da Vida preconizado para os oficiais da Marinha deverá assentar numa sólida formação inicial, o que constitui um importante alicerce para uma vida profissional adequada às necessidades da Instituição Militar e motivante para os indivíduos. Além dos conhecimentos técnicos, militares e cívicos essenciais ao desempenho de um leque diversificado de funções, próprias de um oficial, é fundamental cultivar a predisposição para uma permanente aprendizagem ao longo da vida,



ou seja, desenvolver uma atitude de “aprender a aprender”. Assim, à entrada para os quadros permanentes, o oficial deverá possuir os dois primeiros ciclos previstos no contexto de Bolonha, num modelo de mestrado integrado, com um desenvolvimento de ciclos 3+2 (embora este desenvolvimento não tenha sido a opção defendida pela Marinha). Nos cursos com alguma semelhança aos ministrados nas universidades, é desejável que se obtenha a acreditação desses cursos, sem prejuízo dos conteúdos essenciais à Marinha, como forma de dignificar a Escola Naval e dar uma maior motivação aos oficiais.

Quer em relação aos cursos de formação inicial, quer em relação a todos os cursos de cariz universitário, ou mesmo outros tipos de aprendizagens, deverão estar sempre presentes os instrumentos de Bolonha, de que se destacam o ensino centrado nas aprendizagens, os novos conceitos de avaliação, os ECTS e o Suplemento ao Diploma.

Em relação à restante aprendizagem ao longo da vida, além da formação inicial, é de considerar o previsto no capítulo terceiro, nomeadamente no que diz respeito a cursos de carreira, e a vantagem na acreditação de todas as aprendizagens, conforme previsto no capítulo quarto. É importante ter sempre em conta que além da formação inicial, dos cursos de carreira, treino operacional, tirocínios e estágios, que normalmente são comuns a vários indivíduos, a aprendizagem ao longo da vida de cada oficial constitui um conjunto singular e harmonioso de aprendizagens, que inclui também:

- Cursos de especialização de menor duração;
- Cursos de actualização, aperfeiçoamento, qualificação, refrescamento ou outros;
- Cursos específicos para determinados cargos ou funções;
- Funções desempenhadas;
- Experiência consolidada;
- Exercício de liderança;
- Saberes obtidos.

Quanto a hipóteses de mobilidade, não sendo elemento fundamental para os militares, poderá equacionar-se a hipótese de admitir alunos de outras universidades já possuidores de uma parte significativa da formação científica de base, nomeadamente para suprir dificuldades de recrutamento em algumas classes. Outra hipótese de mobilidade, com vantagens e prestígio para a Marinha e para os oficiais envolvidos, poderá ser o intercâmbio de ciclos ou módulos com outras academias navais Europeias de referência.

Outro aspecto a considerar, a questão das sinergias, conforme referido no capítulo sexto, deve ser cuidadosa nos cursos de formação inicial, embora possível em algumas disciplinas ou actividades, e eventualmente adequada em disciplinas da área científica, se



houver hipótese de constituir uma bolsa de professores civis comum a todo o Ensino Superior Militar.

Em relação à questão “O Ensino e a Formação da Marinha deverão ser, ou não, considerados como áreas funcionais individualizadas?” a resposta é que, para a Marinha e neste momento, tal não parece uma opção exequível, tendo em conta que a organização existente é adequada e qualquer alteração implicaria uma mudança total na filosofia de pessoal existente e na própria organização das unidades, numa altura em que se prevê para breve reestruturações significativas na estrutura superior das Forças Armadas. Sugere-se manter a estrutura relacionada com a formação e, se houver que mudar a relacionada com o Ensino, a Escola Naval mantenha sempre a sua identidade e a ligação ao mar, conforme acontece com a quase totalidade das Academias Navais Europeias.

Concluindo, apresentam-se as seguintes recomendações/propostas:

- Nos cursos de formação inicial, optar pelo desenvolvimento de ciclos 3+2;
- Ainda em relação à formação inicial, desenvolver contactos com universidades no sentido de procurar adequar o 2º ciclo de forma a poder ser acreditado externamente (nomeadamente nas Engenharias e em Administração Naval);
- Prosseguir o desenvolvimento de um processo de ALV que privilegie a formação para a função e a formação e treino no contexto de trabalho. Em relação ao CCNG, apesar de não ser um curso de promoção, deverá tendencialmente ser frequentado por todos os CFR, de modo a constituir preparação para o CPOG, aliviando este último em conteúdos;
- Ter em especial atenção a possibilidade de todas as aprendizagens, nomeadamente as formais de nível universitário, serem adaptadas aos sistemas de créditos e avaliação previstos no contexto de Bolonha. Neste campo, é necessária especial atenção, e se possível antecipar propostas e soluções, em relação às actividades a desenvolver pela recém-criada Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior;
- Criar possibilidades de recrutamento de alunos de outras universidades, possuidores de alguma formação científica de base, embora a utilização desta fonte, numa fase inicial, deva ser apenas a título experimental;
- Estando os cursos de carreira concentrados no IESM, incrementar o desenvolvimento de intercâmbios culturais, desportivos, técnicos e científicos com as outras academias nacionais;
- Quanto à organização superior do Ensino e Formação, manter a actual lógica integrada de gestão de pessoal, incluindo a dependência hierárquica da Escola Naval.



BIBLIOGRAFIA

a. LIVROS

CÂMARA, Pedro B. da, GUERRA, Paulo Balreira, RODRIGUES; Joaquim Vicente (2003). *Humanator 2001. Recursos Humanos e Sucesso Empresarial*, 5ª ed.. Lisboa: Publicações Dom Quixote.

CHIAVENATO, Idalberto (1998), *Teoria Geral da Administração*. Volume 1, 5ª ed., revista e actualizada. São Paulo: Makron Books do Brasil.

CHIAVENATO, Idalberto (2000). *Introdução à Teoria Geral da Administração*, 6ª ed., revista e actualizada. Rio de Janeiro: Editora CAMPUS.

CNAVES – Conselho Nacional de Avaliação do Ensino Superior (2004). *Pareceres e Recomendações – Volume I*. Coimbra: Almedina.

MINTZBERG, Henry (1999). *Estrutura e Dinâmica das Organizações*, 2ª ed., Lisboa: Publicações Dom Quixote.

PPA 10(A) – (2006). *Gestão de Recursos Humanos: Doutrina Básica e Procedimentos Gerais*, Publicação de Pessoal da Armada, Lisboa.

SIMÃO, José Veiga; SANTOS, Sérgio Machado dos; COSTA, António de Almeida (2002). *Ensino Superior: Uma Visão para a Próxima Década*. Lisboa: Gradiva.

SIMÃO, José Veiga; SANTOS, Sérgio Machado dos; COSTA, António de Almeida (2005). *Ambição para a Excelência: a oportunidade de Bolonha*. Lisboa: Gradiva.

b. TRABALHOS E ARTIGOS

ALMEIDA, Vítor Hugo Dias, MAJ ART, A Formação externa dos quadros permanentes do Exército. Necessidades, implicações e reinserção. Trabalho Individual de Longa Duração, Curso de Estado-Maior 2000/2002, Instituto de Altos Estudos Militares.



BRANCO, Barreno, MAJ INF, A formação contínua dos quadros permanentes do Exército. A pós-graduação militar. Trabalho Individual de Longa Duração, Curso de Estado-Maior 1999/2001, Instituto de Altos Estudos Militares.

CAMPOS, José Ribeiro da Silva (2007), *A Carreira Docente Militar no contexto da Reforma do Ensino Superior Militar*, Lisboa: IESM, Trabalho de Investigação Individual, CPOG 2006/2007.

CORDEIRO, João, COIMBRA, António, SANTOS, João (2007), *Recursos Humanos e Gestão de Carreiras. Uma perspectiva para o futuro*, Lisboa: IESM, Trabalho de Investigação de Grupo, CPOG 2007/2008.

FERNANDES, José Manuel Pinheiro Serôdio (2007), COR PILAV; *O ensino e formação na Força Aérea*, Lisboa: IESM, Trabalho de Investigação Individual, CPOG 2006/2007.

FERREIRA, João Brandão (2006), *A Reestruturação do Ensino Superior Militar; o Processo de Bolonha e a Universidade das Forças Armadas*, Lisboa: Jornal de Defesa e Relações Internacionais.

LEANDRO, Garcia (1991), COR ART, Organização superior militar e organização geral do exército nas grandes reorganizações militares portuguesas do século XX e do exército do ano 2000. Trabalho individual, Curso Superior de Comando e Direcção 1990/1991.

MARINHA ALEMÃ, *Informação da Academia Naval* - ficheiros diversos, recebidos através de correio electrónico, em 8 de Novembro de 2007.

MARINHA DO REINO UNIDO, *Informação sobre o Ensino Superior* – documentação diversa, em folhetos e ficheiros reunidos em CD, enviada em 28 de Novembro de 2007.

NEVES, Luís Manuel da Silva Leal das (2007), *O Processo de Formação Contínua dos Oficiais da Marinha Portuguesa. Novos desafios face à envolvente*. Lisboa: IESM, Trabalho de Investigação Individual.



PAULO, Capitão-de-Fragata Jorge Manuel da Silva (2005), *Bolonha e a Escola Naval*. Revista Militar, n.º 5 – Maio 2005, pp. 513-531

PINHEIRO, António Maya Dias (2006), CMG; *O Processo de Bolonha: incidência na Escola Naval e no sistema e formação da Marinha*. Lisboa: IESM, Trabalho de Investigação Individual, CPOG 2005/2006.

ROMÃO, António, Maj Art, *Treino Operacional e Modelo de Formação Contínua do Exército*. Trabalho Individual de Longa Duração, Curso de Estado-Maior 2000/2002, Instituto de Altos Estudos Militares.

SANTOS, Jorge Jesus dos, Cor. Eng., *Especialização versus Generalização dos oficiais do Quadro Permanente – Implicações na Formação (Inicial e Posterior) nas Carreiras e na Gestão dos recursos Humanos. Modelo a considerar para o Exército*. Trabalho Individual de Longa Duração, Curso Superior de Comando e Direcção 2004-2005, Instituto de Altos Estudos Militares.

V Relatório do Conselho Coordenador do Ensino Superior Militar, contendo Ante-Projecto de Decreto-Lei sobre o Ensino Superior Militar (JUL06).

“1st Meeting Naval Officer Training Systems”, Paris, 14 de Junho de 2006 – Relatório.

“13th Conference of Superintendents of Naval Academies”, Bruxelas, Bélgica, 10 a 14 de Junho de 2002 - Contributos e Apresentações.

“15th Conference of Superintendents of Naval Academies”, Gdynia, Polónia, 5 a 9 de Setembro de 2006 - Contributos e Apresentações.

c. LEGISLAÇÃO

- D/Lei nº 37/2008, de 5 de Março – Aplicação aos estabelecimentos de ensino superior público universitário e politécnico militares dos princípios consagrados no D/Lei nº 74/2006.

- RCM nº 39/2008, de 7 de Fevereiro – Orientações para a execução da reorganização da estrutura superior da defesa nacional e das Forças Armadas.



- D/Lei nº 369/2007, de 5 de Novembro – Criação da Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior (revogou os Decretos-Leis nº 205/98, de 11 de Julho, e 88/2001, de 23 de Março).
- Lei nº 62/2007, de 10 de Setembro – Regime jurídico das Instituições de Ensino Superior.
- Lei nº 38/2007, de 16 de Agosto – Regime jurídico de avaliação do Ensino Superior. (revogou as Leis nº 38/94, de 21Nov, e 1/2003, de 06Jan).
- Portaria nº 1283/2006, de 8 de Setembro, do MDN e MCTES – Aprovação dos Cursos da Escola Naval, na sequência do D/Lei 74/2006, de 24 de Março.
- D/Lei 74/2006, de 24 de Março – Regime jurídico dos graus e diplomas do ensino superior.
- Lei n.º 46/86 de 14 de Outubro – Lei de Bases do Sistema Educativo – com as alterações introduzidas pela Lei n.º 115/97, de 19 de Setembro, e com as alterações e aditamentos introduzidos pela Lei n.º 49/2005, de 30 de Agosto, republicada e renumerada na sua totalidade em anexo àquele diploma.
- Despacho 10543/2005, de 21 de Abril, da Direcção Geral de Ensino Superior – Normas técnicas de apresentação de estruturas curriculares e planos de estudos.
- D/Lei 42/2005, de 22 de Fevereiro – Aprovação dos princípios reguladores de instrumentos para a criação do espaço europeu de Ensino Superior.
- Portaria nº 162/99, de 10 de Março – Aprovação dos Cursos para os Quadros Permanentes do Serviço de Saúde.
- D/Lei nº 48/86, de 13 de Março – Quadro legal de integração formal dos cursos dos EMES no ensino superior universitário português.
- D/Lei n.º 236/99, de 25 de Junho, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 25/2000, de 23 de Agosto, republicado pelo Decreto-lei n.º 197-A/2003, de 30 de Agosto, com as alterações introduzidas pelo Decreto-lei n.º 166/2005, de 23 de Setembro – Estatuto dos Militares das Forças Armadas (EMFAR).
- D/Lei n.º 49/93, de 26 de Fevereiro – Lei Orgânica da Marinha.
- Lei nº 111/91, de 29 de Agosto – Lei Orgânica de Bases da Organização das Forças Armadas (LOBOFA).
- Lei n.º 11/89, de 1 de Junho – Bases gerais do estatuto da condição militar.
- Lei n.º 29/82, de 11 de Dezembro – Lei de Defesa Nacional e das Forças Armadas.
- D/Lei nº 61/2006, de 21 de Março – Lei Orgânica do Exército.
- D/Lei nº 74/2007, de 2 de Julho – Atribuições, Competências e Estrutura dos Órgãos Centrais de Administração e Direcção do Exército.



- Lei nº 4/2004, de 15 de Janeiro – Princípios e Normas a que deve obedecer a organização da Administração Directa do Estado.

d. SITES DA INTERNET:

- <http://alv.addition.pt/np3/3.html/>
- <http://ec.europa.eu/education/doc/reports>
- <http://en.wikipedia.org/wiki/>
- <http://escolanaval.marinha.pt>
- <http://eur-lex.europa.eu/>
- <http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc.basic2004.pdf>
- <http://eventos.socleo.pt/documentos/socleo05>
- <http://portal.iefp.pt/portal>
- <http://web.european-naval-academies.eu/>
- <http://www.academiamilitar.pt>
- <http://www.Adisor.pt/>
- <http://www.bologna-bergen2005.no/>
- <http://www.bologna.gov.tr/documents/files/RMarkeviciene.pps>
- <http://www.defac.ac.uk/>
- <http://www.defense.gouv.fr/marine>
- <http://www.dges.mctes.pt/>
- <http://www.dges.mctes.pt/Bolonha/Objectivos+e+Linhas+de+Acção/Descritores+Dublin>
- <http://www.emfa.pt/>
- <http://www.emfa.pt/www/po/afa/>
- <http://www.europa.eu/>
- <http://www.exercito.pt>
- <http://www.iapmei.pt/iapmei-leg-03p.php?lei=5783>
- <http://www.jornaldefesa.com.pt/conteudos>
- <http://www.marinha.pt/Marinha/pt>
- http://www.meioclique.com/CRUP/Validacao_Creditacao.htm
- <http://www.revistamilitar.pt/modules/articles/article.php?id=133>
- <http://www.rncom.mod.uk/>
- <http://www.royal-navy.mod.uk>
- www.debatereducacao.pt/index.php?option=comdocman&task=docdownload&gid=103-
- www.dges.mctes.pt/Bolonha



- www.dtic.mil/doctrine/education/brf4_transformation.ppt
- www.eurydice.org
- www.inofofor.pt
- www.mod.uk

e. ENTREVISTAS EFECTUADAS

- VALM Vilas Boas Tavares, Superintendente dos Serviços de Pessoal (Marinha)
- MGEN José Pinheiro, ex-Comandante da Academia da Força Aérea e oficial responsável pela reestruturação em curso nas áreas de Ensino e Formação (Força Aérea)
- CALM Saldanha Junceiro, Comandante da Escola Naval (Marinha)
- CALM Macieira Fragoso, Director dos Serviços de Formação (Marinha)
- CMG AN RES Almeida Moura, Director do Centro Naval de Ensino a Distância (Marinha)
- COR CAV Antunes Calçada, Coordenador da Área Específica do Exército, IESM (Exército)
- CMG Cortes Picciochi, ex-Comandante do Corpo de Alunos da Escola Naval e actual auditor do CPOG, IESM (Marinha)
- CMG EMT Jorge Pires, Chefe do Gabinete de Estudos da Escola Naval (Marinha)
- CFR Salvado de Figueiredo, Representante da Escola Naval nas reuniões inter-academias navais da Europa (Marinha)
- CTEN Rodrigues Teixeira, Divisão de Organização e Recursos Humanos do Estado-Maior da Armada (Marinha)



GLOSSÁRIO DE CONCEITOS

Neste apêndice apresentam-se os termos e conceitos utilizados no âmbito deste trabalho de investigação, assim definidos:

Abordagem Sistémica – Metodologia que visa o estudo dos sistemas na sua complexidade organizada, tendo em conta a interdependência e interacção das fases que a constituem, nomeadamente: o diagnóstico de necessidades de formação; o planeamento das intervenções ou actividades formativas; a concepção de intervenções, programas, instrumentos e suportes formativos; a organização e aprovação de intervenções ou actividades formativas; o desenvolvimento/execução de intervenções ou actividades formativas; o acompanhamento e avaliação de actividades formativas; e, por fim, outras formas de intervenção sociocultural ou pedagógica, preparatórias ou complementares da actividade formativa ou facilitadoras do processo de socialização profissional. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Acção Formativa – Conjunto de actividades que visam a aquisição de conhecimentos, capacidades práticas, atitudes e formas de comportamento exigidas para o exercício das funções próprias duma profissão ou grupo de profissões em qualquer ramo de actividade económica. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Acções de Aconselhamento Profissional – Conjunto de actividades cuja finalidade consiste em ajudar os indivíduos a tomar decisões na sua vida, nos domínios educativo, profissional e pessoal e a aplicá-las antes ou após a sua entrada no mercado de trabalho. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Acções de Formação – Actividades concretas no domínio dos comportamentos e interacções que se organizam entre formandos, formadores e interlocutores institucionais para atingir os objectivos previamente definidos, visando uma mudança no indivíduo e na sua situação profissional. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Acções de Formação Profissional – Qualquer actividade de formação organizada, realizada com o fim de proporcionar a aquisição ou aprofundamento de competências profissionais e relacionais requeridas para o exercício de uma ou mais actividades profissionais. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)



Acções de Formação Profissional – Resultam de um conjunto de actividades devidamente planeadas e estruturadas, visando a aquisição de conhecimentos e capacidades exigidas para o exercício das funções próprias de uma profissão ou grupo de profissões. Consideram-se, as acções com duração igual ou superior a 4 horas, podendo estas assumir a forma de cursos, seminários, conferências, etc. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Acreditação (de programas, instituições) – Processo de reconhecimento de uma instituição de educação ou de formação, um programa de estudo ou um serviço, demonstrando a respectiva aprovação pelas competentes autoridades legislativas e/ou profissionais por ter sido verificada a conformidade com certas regras ou normas e alcançados níveis (padrões de qualidade) previamente estabelecidos. (Glossário CEDEFOP)

Acreditação de entidades formadoras – Reconhecimento oficial da capacidade técnica e pedagógica de entidades formadoras para o desenvolvimento de acções de formação conducentes à emissão de um certificado. É obrigatória para as entidades candidatas a apoios financeiros públicos. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Actualização ou Reciclagem – Formação que visa actualizar ou adquirir novos conhecimentos, capacidades práticas, atitudes e formas de comportamento dentro da mesma profissão devido, nomeadamente, aos progressos científicos e tecnológicos. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Análise de necessidades de formação – É um processo de recolha, selecção, tratamento e interpretação de dados que se insere no âmbito de uma estratégia de melhoria da qualidade – numa organização ou comunidade – e que visa a detecção de problemas pontuais e a obtenção de informações relevantes para que se possa agir estrategicamente. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Análise de Perícias / Capacidades – Estudo detalhado e sistemático das perícias / capacidades necessárias para executar determinada tarefa. Pode também orientar-se para a determinação de pistas, obtenção de respostas e de aspectos de tomada de decisão ligados a dada perícia/capacidade. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Análise de Tarefas – Processo de exame detalhado de uma tarefa com o objectivo de identificar as suas componentes e de adquirir informação sobre os respectivos graus de



difficuldade e importância, bem como da frequência com que é executada. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Análise de Trabalho – Processo de caracterização detalhada de um cargo, visando a identificação das funções e tarefas que o integram, sua natureza, qualificações exigidas, condições de trabalho, exigências físicas e psicológicas, responsabilidades e autonomia nas realizações desse cargo. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Análise Funcional – Análise de determinados cargos ou categorias profissionais com o objectivo de defini-los em termos de funções e tarefas a desempenhar. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Análise Ocupacional – Processo de apreciação detalhada de todos os elementos disponíveis obtidos através da análise de trabalho, incluindo descrições e especificações referentes a cargos, tendo em vista a identificação daqueles que, atendendo às suas tarefas principais, são suficientemente semelhantes para serem agrupados sob um título ocupacional comum. Quando a análise estiver concluída, é possível produzir uma descrição da ocupação. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Ano curricular, semestre curricular e trimestre curricular – As partes do plano de estudos do curso que, de acordo com o respectivo instrumento legal de aprovação, devam ser realizadas pelo estudante, quando em tempo inteiro e regime presencial, no decurso de um ano, um semestre ou um trimestre lectivo, respectivamente. (art. 3º do D/L 42/2005, de 22 de Fevereiro)

Aperfeiçoamento Profissional – Formação que se segue à formação profissional inicial e que visa complementar e melhorar conhecimentos, capacidades práticas, atitudes e formas de comportamento, no âmbito da profissão exercida. (Engloba, em sentido lato, o conceito de reciclagem/actualização). (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Aprendizagem – Processo integrado em que um indivíduo se mobiliza no sentido de uma mudança de comportamento, nos domínios cognitivo, psicomotor e/ou afectivo. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)



Aprendizagem ao longo da vida – Toda a actividade de aprendizagem realizada ao longo da vida com o objectivo de melhorar os conhecimentos, capacidades, aptidões e/ou qualificações por motivos pessoais, sociais e/ou profissionais. (Glossário CEDEFOP)

Aprendizagem formal – Aprendizagem que decorre num meio organizado e estruturado (numa escola/centro de formação ou no emprego) e é designada explicitamente como aprendizagem (em termos de objectivos, duração ou recursos). A aprendizagem formal é intencional do ponto de vista daquele que aprende. Conduz geralmente à certificação. (Glossário CEDEFOP)

Aprendizagem informal – Aprendizagem que resulta das actividades diárias relacionadas com o trabalho, família e lazer /tempos livres. Não possui organização ou estrutura em termos de objectivos, duração ou apoio à aprendizagem. A aprendizagem informal é, em numerosos casos, não intencional na perspectiva daquele que aprende. Geralmente não conduz à certificação. (Glossário CEDEFOP)

Aprendizagem não formal – Aprendizagem integrada em actividades planeadas não explicitamente designadas como aprendizagem (em termos de objectivos da aprendizagem, duração da aprendizagem ou apoios à aprendizagem), mas que contém elementos importantes de aprendizagem. A aprendizagem não formal é intencional por parte daquele que aprende. Normalmente não conduz à certificação. (Glossário CEDEFOP)

Aptidão – Disposição natural de um indivíduo para desempenhar determinada função. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Aptidão – Os conhecimentos e a experiência necessários ao desempenho de uma tarefa ou trabalho específicos. (Glossário CEDEFOP)

Área Funcional – Conjunto de funções que, por terem um ou mais elementos comuns, permitem a tipificação de uma actividade. (artº 8º, nº 4 do D.L. n.º 248/85, de 15 de Julho) (Glossário BDAP)

Área Funcional – Engloba todo o conjunto de missões, actividades, metas e finalidades através da aplicação de doutrina, métodos, técnicas e procedimentos, processos e recursos, em regra associados aos objectivos dos departamentos, à organização das unidades para a



acção, envolvendo médios e baixos graus de prontidão. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Área Ocupacional – Conjunto de postos de trabalho relacionados entre si, cujas tarefas principais são análogas. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Autoridade Técnica – Tipo de autoridade que permite a um titular fixar e difundir normas de natureza especializada, sem que tal inclua competência disciplinar (art. 4º do D/L n.º 49/93, de 26 de Fevereiro – LOMAR).

Avaliação – O conjunto de métodos e de procedimentos utilizados para apreciar ou julgar o desempenho (conhecimentos, capacidades, aptidões e/ou competências) de um indivíduo, geralmente conducente à certificação. (Glossário CEDEFOP)

Avaliação – Processo que consiste em recolher um conjunto de informações pertinentes, válidas e fiáveis e em examinar o grau de adequação entre este conjunto de informações e um conjunto de critérios adequados ao objectivo fixado, com vista à tomada de decisão. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Avaliação da Aprendizagem – Processo de verificação, em termos quantitativos e qualitativos, das mudanças de comportamento do formando nos domínios cognitivo, psicomotor e afectivo, durante a acção de formação, face aos objectivos pedagógicos previamente definidos. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Avaliação da Eficácia da Formação – Método de avaliação da formação que consiste na apreciação do grau de sucesso da formação com base na comparação dos resultados obtidos com os objectivos da formação. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Avaliação da Eficiência da Formação – Método de avaliação da formação que consiste na apreciação do grau de sucesso da formação com base na comparação dos resultados obtidos, face aos recursos utilizados. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Avaliação da Formação – Processo que possibilita a monitorização sistemática de determinada intervenção formativa, recorrendo para o efeito a padrões de qualidade de



referência explícitos ou implícitos, com vista à produção de juízos de valor que suportem a eventual tomada de decisões. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Avaliação Diagnóstica – Tem como objectivo fundamental proceder a uma análise de conhecimentos e aptidões que o formando deve possuir num dado momento, para poder iniciar novas aprendizagens. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Avaliação do Desempenho – Apreciação do comportamento e das capacidades técnicas de um indivíduo no exercício da sua actividade profissional, bem como dos resultados e dos progressos obtidos. Esta apreciação constitui, designadamente, um instrumento diagnóstico das necessidades de formação. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Avaliação do Impacto da Formação – Método de avaliação da formação que consiste na apreciação dos efeitos da formação sobre o desempenho do indivíduo a nível pessoal, organizacional e social. Constitui um dos elementos de validação do próprio processo formativo. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Avaliação do Processo Formativo – Processo de acompanhamento, controlo e apreciação de uma acção de formação – entidade formadora, formador e formando – com o objectivo de a melhorar. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Avaliação Externa – Avaliação desenvolvida por um indivíduo ou organização que não participa na concepção e execução da intervenção formativa, mas que se responsabiliza pela respectiva avaliação. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Avaliação Formativa – Modalidade de avaliação efectuada no decurso da realização da formação que visa produzir informação que possibilite aos formandos e formadores verificar se os objectivos pedagógicos estão a ser atingidos, podendo resultar na introdução de melhorias durante o processo de aprendizagem. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Avaliação Interna – Avaliação realizada por uma estrutura específica e/ou indivíduos que dependem da organização responsável pela execução da intervenção formativa e que visa fornecer aos mesmos informações de suporte à respectiva tomada de decisão. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)



Avaliação Qualitativa – Recolha, tratamento e apresentação de informação recorrendo a técnicas como a observação directa, a análise de documentação, inquéritos por entrevista, estudos de caso, entre outros, frequentemente sob uma forma narrativa. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Avaliação Quantitativa – Recolha, tratamento e apresentação de informação usando factos e implicando uma representação numérica. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Avaliação Sumativa – Modalidade de avaliação da aprendizagem, de carácter classificativo e certificativo, praticada no final de um segmento de ensino-aprendizagem, visando fazer-se o balanço final das competências adquiridas pelo formando face aos objectivos previamente definidos. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Cargo – Designação que traduz o exercício de funções de direcção e chefia. (Glossário BDAP)

Cargo – Conjunto de funções, tarefas e actividades atribuíveis a um só titular. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Cargos Militares – Consideram-se cargos militares os lugares fixados na estrutura orgânica das Forças Armadas, a que correspondem as funções legalmente definidas. São ainda considerados cargos militares os lugares existentes em qualquer departamento do Estado ou em organismos internacionais a que correspondem funções de natureza militar. (EMFAR, 2003, art. 33º)

Carreira – Conjunto hierarquizado de categorias às quais correspondem funções da mesma natureza a que os funcionários terão acesso de acordo com a antiguidade e o mérito evidenciado no desempenho profissional. (art. 4º nº 1 do D.L. nº 248/85, de 15 de Julho)

As carreiras podem revestir as seguintes modalidades:

- Carreira horizontal – carreira unicategorial, na qual se evolui, por progressão, com base no tempo e no mérito.
- Carreira vertical - carreira pluricategorial, em que se evolui, por progressão e promoção (mediante concurso), em função do tempo e do mérito.
- Carreira mista - carreira que combina características de carreira vertical e de carreira horizontal. (Glossário BDAP)



Carreira – Série ascendente de lugares ou cargos que o indivíduo deverá percorrer na sua vida funcional. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Carreira militar – A carreira militar é o conjunto hierarquizado de postos, desenvolvida por categorias, que se concretiza em quadros especiais e a que corresponde o desempenho de cargos e o exercício de funções diferenciadas entre si. (EMFAR, 2003, art. 27º)

Categoria – É a posição do indivíduo na organização em que se incorpora. Define-se pelo conjunto de funções, tarefas e actividades que formam o objecto de trabalho. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Categoria Militar – Associada ao conceito de carreira militar própria e composta por sub-categorias e postos. Os militares agrupam-se hierarquicamente e por ordem decrescente nas seguintes categorias: Oficiais, Sargentos e Praças. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Certificação (de conhecimentos, aptidões e competências) – O processo de validação formal dos saberes, conhecimentos, aptidões e/ou competências adquiridos por um indivíduo, através de um procedimento normalizado de avaliação. Os certificados e os diplomas são emitidos por organismos de atribuição acreditados. (Glossário CEDEFOP)

Certificação Profissional – É a comprovação da formação, experiência ou qualificação profissionais, bem como, eventualmente, da verificação de outras condições requeridas para o exercício de uma actividade profissional. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Certificado – Documento que comprova que o seu titular concluiu com aproveitamento um ciclo de estudos de carácter geral ou de natureza técnica ou tecnológica equivalente à escolaridade básica ou ao ensino secundário do sistema educativo português. Deverá ser seguido de um ciclo de estudos, ou de formação profissional, ou de estágio, ou de um período de prática profissional. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Certificado/diploma/título – Um documento oficial, emitido por um organismo de atribuição, que certifica o desempenho de um indivíduo através de um procedimento normalizado de avaliação. (Glossário CEDEFOP)



Ciclo Formativo – Conjunto ou sequências de fases caracterizadoras dos projectos formativos, designadamente:

- Diagnóstico de necessidades de formação;
- Planeamento de actividades;
- Concepção de programas, instrumentos e suportes formativos;
- Organização e promoção das actividades formativas;
- Desenvolvimento / Execução das actividades;
- Acompanhamento e avaliação das actividades.

(Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Comparabilidade das qualificações – O grau até ao qual é possível estabelecer a equivalência entre o nível e o conteúdo das qualificações formais (certificados e diplomas), aos níveis sectorial, regional, nacional e internacional. (Glossário CEDEFOP)

Competência (Saber-Fazer) – Conjunto de capacidades interdependentes relacionadas com um determinado domínio. A competência surge associada ao saber-fazer e constitui uma componente essencial do processo de aprender a aprender. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Competência Profissional – Conjunto estabilizado de comportamentos a nível cognitivo, psicomotor ou afectivo, que habilitam o indivíduo para realizar uma actividade, uma função ou uma tarefa específica. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Competências – chave / competências básicas – As aptidões e as competências necessárias ao funcionamento na sociedade contemporânea, por exemplo, escuta (audição?), fala, leitura, escrita e matemática. (Glossário CEDEFOP)

Componente de Formação Científica – Constituída pelas disciplinas ou ciências básicas que fundamentam as respectivas tecnologias e são comuns a várias actividades profissionais. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Componente de Formação Prática – Constituída pelas competências técnicas cuja aquisição permite o desenvolvimento das destrezas que integram o exercício profissional, e é tanto mais exigente quanto maior for a complexidade e perigosidade das tarefas a realizar. Pode assumir a forma de práticas reais em contexto de trabalho, ou de práticas



simuladas em contexto de formação, orientadas por formador. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Componente de Formação Sócio-Cultural – Constituída pelas competências, atitudes e conhecimentos gerais e comuns relativos:

- a) Ao exercício de todas as actividades.
- b) Ao desempenho dos diversos papéis sociais nos vários contextos de vida, nomeadamente o do trabalho.

A componente de formação sociocultural visa a integração da formação no processo de desenvolvimento pessoal, profissional e social dos indivíduos e a sua inserção no mundo do trabalho. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Componente de Formação Tecnológica – Constituída pelas tecnologias necessárias para compreender a actividade prática e para resolver os problemas que integram o exercício profissional. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Conhecimento – Factos, sentimentos ou experiências cujo conhecimento é adquirido por uma pessoa ou um grupo de pessoas. (Glossário CEDEFOP)

Conhecimento (Saber) – Ideia, noção ou saber que resulta da formação/instrução. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Conteúdo de Formação – Conjunto de conhecimentos a adquirir e de capacidades práticas, atitudes e formas de comportamento a desenvolver, através da formação. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Crédito – A unidade de medida do trabalho do estudante sob todas as suas formas, designadamente, sessões de ensino de natureza colectiva, sessões de orientação pessoal de tipo tutorial, estágios, projectos, trabalhos no terreno, estudo e avaliação. (art. 3º do D/L 42/2005, de 22 de Fevereiro)

Créditos de uma unidade curricular – O valor numérico que expressa o trabalho que deve ser efectuado por um estudante para realizar uma unidade curricular. (art. 3º do D/L 42/2005, de 22 de Fevereiro)



Créditos de uma área científica – O valor numérico que expressa o trabalho que deve ser efectuado por um estudante numa determinada área científica. (art. 3º do D/L 42/2005, de 22 de Fevereiro)

Currículo – Um conjunto de acções seguidas no estabelecimento de um curso de formação: este inclui a definição dos objectivos de formação, conteúdo, métodos (incluindo avaliação) e material, bem como as disposições relativas à formação de professores e de formadores. (Glossário CEDEFOP)

Curso – Conjunto lógico de acções de ensino-aprendizagem, conduzidas de forma consequente ou através de um plano de formação modular e inseridas numa estratégia de formação de desenvolvimento profissional, constituindo em regra requisito para o exercício de um cargo. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Curso de Actualização – Tem o propósito de melhorar o desempenho individual de um cargo, de uma tarefa ou de uma operação, através de formação adicional que elimine as discrepâncias entre os requisitos de competências e as aptidões do respectivo titular, motivadas por uma evolução tecnológica, pela falta de uma prática efectiva ou pela caducidade dessas competências adquiridas. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Curso de Aperfeiçoamento – Visa completar e, eventualmente, melhorar as competências adquiridas em áreas específicas, a fim de satisfazer necessidades de polivalência, resultantes da complexidade das tarefas inerentes a um cargo ou determinada actividade. São de reconhecimento limitado no tempo, em função da prática desenvolvida. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Curso de Especialização – Visa conferir, desenvolver ou aprofundar conhecimentos e aptidões profissionais numa determinada técnica ou área do saber, necessários ao exercício de determinadas funções específicas. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Curso de Formação – Conjunto estruturado de conteúdos a ser ministrado com o fim de proporcionar a aquisição de conhecimentos e o desenvolvimento de capacidades práticas, atitudes e formas de comportamento, necessários para o exercício de uma profissão ou grupo de profissões. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)



Curso de Formação Profissional – Programa estruturado de formação que visa proporcionar a aquisição de conhecimentos, capacidades práticas, atitudes e formas de comportamento necessários para o exercício de uma profissão ou grupo de profissões, com objectivos, metodologia, duração e conteúdos programáticos bem definidos. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Curso de Formação Profissional externo – Curso planeado e organizado por entidades externas à própria empresa. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Curso de Formação Profissional interno – Curso planeado e organizado pela própria empresa. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Curso de Formação Homologado – Programa de formação a ser ministrado por entidade cuja capacidade técnico pedagógica foi objecto de reconhecimento e que cumpre os requisitos previstos pela entidade certificadora no que respeita a programas, métodos e técnicas pedagógicas, perfil dos formadores, perfil de entrada e de saída dos formandos e modelo de avaliação. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Curso de Promoção – Conjunto estruturado de conteúdos a ser ministrado com o fim de proporcionar a progressão na carreira. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Curso de Qualificação – Conjunto lógico de acções e actividades de ensino-aprendizagem, que habilita os formandos com o nível de competências próprias de uma categoria e necessárias ao exercício dos cargos e funções de uma área funcional. São de reconhecimento ilimitado no tempo. Distinguem-se, normalmente, três vertentes:

1. Qualificação inicial - destina-se a proporcionar uma formação de base qualificante visando a inserção na vida activa;
2. Qualificação complementar - associada a factores de progressão na carreira e procurando desempenhos de nível superior;
3. Qualificação suplementar - dissociada do conceito de progressão na carreira, devendo, no entanto, situar-se dentro da respectiva área funcional.

(Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Cursos de actualização – destinados a reciclar os conhecimentos do militar, visando a sua adaptação à evolução técnico-militar. (EMFAR, 2003, art. 74º.d)



Cursos de especialização – destinados a ampliar ou melhorar os conhecimentos técnicos do militar, por forma a habilitá-lo ao exercício de funções específicas para as quais são requeridos conhecimentos suplementares ou aptidões próprias. (EMFAR, 2003, art. 74º.c)

Cursos de formação inicial – que habilitem ao ingresso nas diferentes categorias, visando a habilitação profissional do militar e a aprendizagem de conhecimentos adequados às evoluções da ciência e tecnologia e, bem assim, ao seu desenvolvimento cultural. (EMFAR, 2003, art. 74º.a)

Cursos de promoção – destinados a habilitar o militar com os conhecimentos técnico-militares necessários ao desempenho de cargos e exercício de funções de nível e responsabilidade mais elevados, sendo condição especial de acesso ao posto imediato e de avaliação obrigatória. (EMFAR, 2003, art. 74º.b)

Cursos de qualificação – destinados a preparar os oficiais para o exercício de funções de nível superior na estrutura orgânica aprovada, devendo incluir, em particular, para além de matérias curriculares específicas dos Ramos das Forças Armadas, estudos relacionados com a defesa nacional e com o desenvolvimento de doutrinas de emprego conjunto dos meios das Forças Armadas. (EMFAR, 2003, art. 74º.e)

Desempenho – Acção descrita para um objectivo específico a executar, relativo a um comportamento observável e mensurável e que é possível avaliar através de um indicador que valorize o critério a atingir. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Desenvolvimento da Carreira – traduz-se, em cada categoria, na promoção dos militares aos diferentes postos, de acordo com as respectivas condições gerais e especiais, tendo em conta as qualificações, a antiguidade e o mérito revelados no desempenho profissional e as necessidades estruturais das Forças Armadas. O desenvolvimento da carreira militar, em cada categoria, deve possibilitar uma permanência significativa e funcionalmente eficaz nos diferentes postos que a constituem. (EMFAR, 2003, Art. 126.º)

Diagnóstico de necessidades de formação – Recolha de informação sobre as disfunções de desempenho/problemas de organização, através de instrumentos metodológicos adequados, visando a execução de intervenções formativas. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)



Diploma – O documento emitido na forma legalmente prevista, comprovativo da atribuição de um grau académico emitido pelo estabelecimento de ensino que o confere. São diplomas, para os efeitos deste diploma legal:

- i) As cartas de curso;
- ii) As cartas magistrais;
- iii) As cartas doutorais;
- iv) As certidões que comprovem a titularidade de um grau académico;
- v) O documento oficial comprovativo da conclusão de um curso não conferente de grau emitido pelo estabelecimento de ensino que o ministra e as respectivas certidões.

(art. 3º do D/L 42/2005, de 22 de Fevereiro)

Duração normal de um curso – O número de anos, semestres e ou trimestres lectivos em que o curso deve ser realizado pelo estudante, quando a tempo inteiro e em regime presencial. (art. 3º do D/L 42/2005, de 22 de Fevereiro)

Educação – Termo utilizado para referir as actividades que têm por principal finalidade o desenvolvimento do conhecimento, de valores e do raciocínio. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Educação e formação (vocacionais) contínuas – Todas as actividades de educação ou formação que decorram após a educação/formação iniciais ou a entrada na vida activa, visando ajudar os indivíduos a:

- melhorar ou actualizar os seus conhecimentos e/ou aptidões;
- adquirir novas aptidões para uma mudança de carreira ou reclassificação / reconversão profissionais;
- continuar o seu desenvolvimento pessoal e profissional.

(Glossário CEDEFOP)

Educação e formação (vocacionais) iniciais – Educação de tipo geral e/ou vocacional levada a cabo no sistema educativo ou formativo inicial, geralmente antes da entrada na vida activa. Uma parte da formação realizada depois da entrada na vida activa pode ser considerada como formação inicial (por exemplo, reclassificação/reconversão profissionais); a educação e a formação vocacionais iniciais podem ser realizadas a



qualquer nível dos percursos de educação geral ou vocacional (escola a tempo inteiro ou formação em alternância) ou aprendizagem. (Glossário CEDEFOP)

Eficácia da Formação – Exprime a adequação da formação aos requisitos do cargo para o qual os formandos foram preparados, conseguindo que os mesmos atinjam os objectivos definidos ou os padrões estabelecidos. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Eficiência da Formação – Designa o melhor uso dos recursos disponíveis, tendo em vista que os formandos atinjam o padrão estabelecido com o mínimo de custos. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Ensino – Processo pelo qual o professor transmite ao aluno o legado cultural em qualquer ramo do saber. O ensino anda associado à transmissão do saber já constituído. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Ensino Militar – O ensino ministrado em estabelecimentos militares tem como finalidade a habilitação profissional do militar, a aprendizagem de conhecimentos adequados à evolução da ciência e da tecnologia e, bem assim, ao seu desenvolvimento cultural. O ensino ministrado em estabelecimentos militares garante a continuidade do processo educativo e integra-se nos sistemas educativo e formativo nacionais. (EMFAR, 2003, art. 71º)

E-Learning – Descreve o processo de formação/educação desenvolvido no espaço e no tempo desejado, através das tecnologias de comunicação e de informação, nomeadamente a Internet. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Entidades Certificadoras – O organismo emissor das qualificações (certificados, diplomas ou títulos) que reconhecem formalmente o desempenho de um indivíduo através de um procedimento normalizado de avaliação. (Glossário CEDEFOP)

Estabelecimento de acolhimento – O estabelecimento de ensino, nacional ou estrangeiro, em que o estudante em mobilidade frequenta parte de um curso superior. (art. 3º do D/L 42/2005, de 22 de Fevereiro)



Estabelecimento de origem – O estabelecimento de ensino, nacional ou estrangeiro, em que se encontra matriculado e inscrito o estudante em mobilidade. (art. 3º do D/L 42/2005, de 22 de Fevereiro)

Estrutura curricular de um curso – o conjunto de áreas científicas que integram um curso e o número de créditos que um estudante deve reunir em cada uma delas para:

- i) A obtenção de um determinado grau académico;
- ii) A conclusão de um curso não conferente de grau;
- iii) A reunião de uma parte das condições para obtenção de um determinado grau académico.

(art. 3º do D/L 42/2005, de 22 de Fevereiro)

Estudante em mobilidade – O estudante matriculado e inscrito num estabelecimento de ensino superior e curso que realiza parte desse curso noutro estabelecimento de ensino superior. (art. 3º do D/L 42/2005, de 22 de Fevereiro)

Formação – Conjunto de actividades que visam a aquisição de conhecimentos, atitudes e perícias exigidos para o exercício de um cargo, profissão ou grupo de profissões, no sentido do desenvolvimento integral da pessoa, não se confinando ao saber-fazer, porque inclui o saber-teórico e o saber-estar, contribuindo para a realização pessoal. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Formação Comum – Formação de base alargada, comum a duas ou mais saídas profissionais. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Formação Contínua – Modalidade de formação que se insere na vida profissional do indivíduo, realiza-se ao longo da mesma e destina-se a propiciar a adaptação às mudanças tecnológicas, organizacionais ou outras, favorecer a promoção profissional, melhorar a qualidade do emprego e contribuir para o desenvolvimento cultural, económico e social. Formação que engloba todos os processos formativos organizados e institucionalizados subsequentes à formação profissional inicial com vista a permitir uma adaptação às transformações tecnológicas e técnicas, favorecer a promoção social dos indivíduos, bem como permitir a sua contribuição para o desenvolvimento cultural, económico e social. São modalidades de formação profissional contínua: a qualificação profissional, o



aperfeiçoamento profissional, a reconversão profissional e a especialização profissional.
(Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Formação de carreira – Destina-se a proporcionar a um indivíduo uma formação mais avançada do que aquela que ele necessita para o desempenho do cargo que exerce no momento presente, visando prepará-lo para a progressão através de níveis específicos da sua carreira. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Formação de conversão – Formação visando a aquisição de atitudes, conhecimentos e perícias correspondentes ao perfil de comportamento requerido por uma ocupação diferente daquela para a qual o formando foi originalmente preparado, ou por um novo cargo ou parte dele. Pode implicar uma formação profissional de base, seguida de especialização. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Formação em alternância – Formação profissional repartida por períodos de aprendizagem no centro de formação e no contexto de trabalho, combinando assim a formação prática com a formação teórica. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Formação em contexto de trabalho – Formação desenvolvida no local de trabalho, em que a aprendizagem se processa mediante a execução de tarefas inerentes a uma determinada função. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Formação fora do posto de trabalho (Off-The-Job) – Formação profissional que tem lugar fora do local de trabalho ou que não utiliza os instrumentos habituais de trabalho deste. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Formação Inicial – Modalidade de formação destinada a proporcionar ao indivíduo a qualificação para o ingresso nas categorias de oficial, sargento ou praça e habilitá-lo com os conhecimentos militares, socioculturais, científico e técnicos adequados ao exercício de funções próprias dos quadros especiais a que se destinam. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Formação Inicial/Qualificação – Formação que visa a aquisição das capacidades indispensáveis para poder iniciar o exercício duma profissão a indivíduos sem qualificação anterior. É o primeiro programa completo de formação que habilita ao desempenho das tarefas que constituem uma função ou profissão. Este conceito compreende a formação de



base e a especialização profissional ou coincide com o de formação profissional de base quando não haja lugar à especialização. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Formação marinheira – Instrução prática da marinharia destinada a desenvolver o conhecimento do comportamento dos navios e embarcações no meio marinho, de utilização dos principais sistemas de bordo aplicados ao governo e manobra de navios e dos aspectos fundamentais da vida de bordo. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Formação militar – A formação militar envolve acções de investimento, de evolução e de ajustamento e materializa-se através de cursos, tirocínios, estágios, instrução e treino operacional e técnico, consoante a categoria, posto, classe, arma, serviço ou especialidade a que o militar pertence. (EMFAR, 2003, art. 73º)

Formação no posto de trabalho (On-The-Job) – Formação profissional que tem lugar exactamente no local de trabalho ou na situação de trabalho normal do formando, utilizando os instrumentos de trabalho habituais. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Formação prática – Aquela que é realizada em oficina, laboratório ou em outro local que permita o ensaio ou a experiência de técnicas, formador, equipamentos e materiais, sob a orientação de um visando fundamentalmente o treino e desenvolvimento de competências, em situação simulada ou próxima da real. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Formação Presencial – Formação que se realiza mediante o contacto directo entre formador e formando. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Formação profissional – Acções de formação frequentadas pelo trabalhador, visando designadamente a preparação para o exercício de uma actividade ou para a melhoria do seu desempenho. (Glossário BDAP)

Formação profissional – É o processo global e permanente através do qual os indivíduos se preparam para o exercício de uma actividade profissional, mediante a aquisição e o desenvolvimento de capacidades ou competências, cuja síntese e integração possibilitam a



adopção dos comportamentos adequados ao desempenho profissional e à valorização pessoal e profissional. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Formação teórica – Aquela que é realizada em sala, sob orientação de um formador, e com um conteúdo predominantemente informativo/formativo, visando a aquisição e aplicação de saberes. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Formação vocacional – Formação que engloba a componente técnica e tecnológica da escolaridade obrigatória e do ensino recorrente e o ensino das escolas profissionais, bem como modelos especiais de conjugação de educação e formação. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Função – Conjunto de tarefas e actividades, cujo desempenho concorre para o exercício de um cargo. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Função comando – A função comando traduz-se no exercício da autoridade que é conferida a um militar para dirigir, coordenar e controlar comandos, forças, unidades e estabelecimentos. (EMFAR, 2003, art. 35º)

Função direcção ou chefia – A função direcção ou chefia traduz-se no exercício da autoridade que é conferida a um militar para dirigir, coordenar e controlar estabelecimentos e órgãos militares. (EMFAR, 2003, art. 36º)

Função estado-maior – A função estado-maior consiste na prestação de apoio e assessoria ao comandante, director ou chefe e traduz-se, designadamente, na elaboração de estudos, informações, directivas, planos, ordens e propostas tendo em vista a preparação e a transmissão da tomada de decisão e a supervisão da sua execução. (EMFAR, 2003, art. 37º)

Função execução – A função execução traduz-se na realização das acções praticadas pelos militares integrados em forças, unidades, estabelecimentos e órgãos tendo em vista, principalmente, a preparação para o combate, o combate e o apoio ao combate no âmbito da defesa militar da República, bem como na satisfação dos compromissos internacionais assumidos, neles se incluindo a participação em operações de apoio à paz e acções humanitárias, a colaboração em tarefas de interesse público e a cooperação técnico-militar. Na função execução incluem-se as actividades que abrangem, designadamente, as áreas de



formação profissional, instrução e treino, logística, administrativa e outras de natureza científica, tecnológica e cultural. Integram-se, também, nesta função as actividades de docência e de investigação em estabelecimentos militares, sendo o seu desempenho regulado em diplomas próprios. (EMFAR, 2003, art. 38º)

Funções militares – Consideram-se funções militares as que implicam o exercício de competências legalmente estabelecidas para os militares. As funções militares classificam-se em Comando, Direcção ou chefia, Estado-maior, Execução. (EMFAR, 2003, art. 34º)

Gestão da Formação – Conjunto de actividades coordenadas que visam monitorizar e controlar projectos de natureza formativa, numa óptica de optimização dos seus resultados. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Habilitações profissionais – Formação complementar obrigatória, detida pelo trabalhador, que o habilita ao exercício de determinada função/profissão. (Glossário BDAP)

Horas de contacto – O tempo utilizado em sessões de ensino de natureza colectiva, designadamente em salas de aula, laboratórios ou trabalhos de campo, e em sessões de orientação pessoal de tipo tutorial. (art. 3º do D/L 42/2005, de 22 de Fevereiro)

Instrução – Visa proporcionar ao militar conhecimentos orientados para a prática, de modo a aperfeiçoar a sua preparação militar e a imbui-lo do espírito de missão e dos valores próprios da instituição militar. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Parte de um curso superior – Um conjunto de unidades curriculares que integram o plano de estudos de um curso e cuja ministração, a tempo inteiro e em regime presencial, não excede um ano lectivo. (art. 3º do D/L 42/2005, de 22 de Fevereiro)

Perfil de competências – Descrição do conjunto integrado de conhecimentos, capacidades e de comportamentos que habilitam o indivíduo para o desempenho de uma actividade, uma função ou uma tarefa específica. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Perfil de formação – Constitui a organização modular de conteúdos formativos que permite a aquisição das competências relativas a um dado perfil profissional. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)



Perfil profissional – Descrição do conjunto de competências, atitudes e comportamentos requeridos para o exercício de uma actividade ou de uma profissão, podendo incluir deveres, responsabilidades, condições de trabalho, requisitos, sistema de ingresso e progressão na carreira, salários e benefícios. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Plano de estudos de um curso – O conjunto organizado de unidades curriculares em que um estudante deve obter aprovação para:

- i) A obtenção de um determinado grau académico;
- ii) A conclusão de um curso não conferente de grau;
- iii) A reunião de uma parte das condições para obtenção de um determinado grau académico.

(art. 3º do D/L 42/2005, de 22 de Fevereiro)

Profissão regulamentada – Actividade profissional ou grupo de actividades profissionais, cujo acesso e prática (ou algumas das suas modalidades) estão directa ou indirectamente sujeitos a dispositivos legislativos, regulamentares ou administrativos relativos à posse de qualificações profissionais específicas. (Glossário CEDEFOP)

Programa (de educação e de formação) – Um inventário das actividades, conteúdo da aprendizagem e/ou métodos implementados para se atingirem os objectivos definidos para a educação e a formação (aquisição de conhecimentos, aptidões ou competências), organizados numa sequência lógica num período estabelecido de tempo. (Glossário CEDEFOP)

Promoção – A promoção consiste, em regra, na mudança para o posto seguinte da respectiva categoria da carreira militar. (EMFAR, 2003, art. 48º)

Quadro de pessoal – Designa-se por quadro de pessoal do ramo o número de efectivos permanentes na situação do activo, distribuídos por categorias e postos, afectos ao desempenho de cargos e exercício de funções. O quadro de pessoal de cada ramo desdobra-se em quadros especiais, sendo fixado por decreto-lei, sob proposta do CCEM. (EMFAR, 2003, art. 163º)

Quadros especiais – Designa-se por quadro especial o conjunto de lugares distribuídos por categorias e postos segundo a mesma formação de base ou afim. (EMFAR, 2003, art. 164º)



Qualificação (certificação profissional) sectorial – Um processo de certificação gerido por um grupo de empresas pertencentes ao mesmo sector com a finalidade de satisfazer necessidades de formação comuns. (Glossário CEDEFOP)

Reconhecimento formal – Processo de garantir estatuto oficial às aptidões e às competências, quer através da atribuição de certificados, quer através da concessão de equivalência, unidades de crédito, validação das aptidões e/ou competências adquiridas. (Glossário CEDEFOP)

Reconhecimento social – A confirmação do valor de aptidões e/ou competências por parte dos agentes económicos e sociais. (Glossário CEDEFOP)

Sistema de Certificação – É constituído pelo conjunto de entidades com funções técnicas e de regulação e controlo da certificação necessárias à prossecução dos objectivos da política de formação profissional. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Tarefa – Fracção de trabalho que visa a realização de um objectivo e que se executa em resposta a um propósito definido, por meio de aplicações de um método determinado. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Transparência das qualificações – O nível com que pode ser identificado o valor das qualificações e respectiva comparação (sectorial, regional, nacional ou internacional) nos mercados de trabalho e de formação. (Glossário CEDEFOP)

Treino – Actividade organizada segundo uma sequência de eventos, estruturados ou planeados previamente, fazendo parte integrante de um processo de preparação e concorrente para uma finalidade ou missão do organismo, sector ou grupo. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Tutor – Indivíduo que no processo formativo desempenha funções de enquadramento, integração, orientação e acompanhamento, individuais ou de grupo, nas actividades de formação em contexto de trabalho. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)



Tutoria – Acção de fornecer conhecimento adicional e orientação a um formando ou a um pequeno grupo de formandos, numa situação de formação ou treino informal. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Unidade curricular – A unidade de ensino com objectivos de formação próprios que é objecto de inscrição administrativa e de avaliação traduzida numa classificação final. (art. 3º do D/L 42/2005, de 22 de Fevereiro)

Validação (da aprendizagem não formal e informal) – O processo de avaliação e de reconhecimento de um vasto leque de conhecimentos, capacidades, aptidões e competências, que as pessoas adquirem e/ou desenvolvem ao longo das suas vidas em diferentes contextos, por exemplo, através da educação, trabalho e actividades de lazer. (Glossário CEDEFOP)

Validação – Conjunto de processos e métodos utilizados para medir de forma continua e sistemática a eficácia e eficiência da formação. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Validação interna – Determina em que medida a formação conduziu os formandos a atingirem os objectivos estabelecidos. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Validação externa – Determina em que medida os objectivos da formação estão realisticamente adequados aos requisitos dos cargos. (Marinha - Glossário de termos de Formação Profissional)

Valorização da aprendizagem – O processo de promoção da participação na aprendizagem (formal ou não formal) e dos resultados que advêm dessa participação, a fim de melhorar a consciência do valor intrínseco da aprendizagem e encorajar o seu reconhecimento. (Glossário CEDEFOP).



LISTA DE APÊNDICES

Apêndice I – MATRIZ DE VALIDAÇÃO DAS HIPÓTESES

**Apêndice II – SITUAÇÃO DO ENSINO E FORMAÇÃO NOUTRAS MARINHAS
EUROPEIAS**

Apêndice III – ALV NO CONTEXTO DE BOLONHA

**Apêndice IV – DIAGRAMA DE FORMAÇÃO CONTÍNUA (Adaptado de
Chiavenatto)**

**Apêndice V – ESQUEMA DE FORMAÇÃO PARA UM OFICIAL DA MARINHA
PORTUGUESA**

Apêndice VI – ECTS – CONCEITO E DESENVOLVIMENTO

**Apêndice VII – ORGANIZAÇÃO SUPERIOR DO ENSINO E FORMAÇÃO NA
MARINHA**

**Apêndice VIII – ORGANIZAÇÃO SUPERIOR DO ENSINO E FORMAÇÃO NO
EXÉRCITO**

**Apêndice IX – ORGANIZAÇÃO SUPERIOR DO ENSINO E FORMAÇÃO NA
FORÇA AÉREA**

**Apêndice X – RESPONSABILIDADES DOS ORGÃOS DOS 3 RAMOS DAS FFAA
NAS DIVERSAS FUNÇÕES DA ÁREA DO PESSOAL**

**Apêndice XI – VANTAGENS E DESVANTAGENS DOS DIVERSOS TIPOS DE
ORGANIZAÇÃO SUPERIOR DO ENSINO E FORMAÇÃO**



APÊNDICE I – MATRIZ DE VALIDAÇÃO DAS HIPÓTESES

Objectivos	Questão Central	Questões Derivadas	Hipóteses	Validação
Apresentar estudos já efectuados pela Marinha relacionados com a Aprendizagem ao Longo da Vida.	Qual o modelo de Ensino e Formação adequado à carreira dos oficiais da Marinha, numa perspectiva de Aprendizagem ao Longo da Vida (ALV)	O modelo de Mestrado Integrado é adequado, como Formação Inicial, antes da entrada para os Quadros Permanentes?	O modelo de mestrado integrado é aceitável, exequível e adequado para os dois primeiros ciclos de Ensino na Escola Naval.	<i>Cap. 2, sec. 2.d Apd. II ANX. A ☑ Validada</i>
Analisar os modelos de Ensino de outras Marinhas estrangeiras, quer na vertente de Ensino Inicial, quer na Aprendizagem ao Longo da Vida.		Que momentos e tipo de formação devem ser considerados, durante a carreira dos oficiais, numa perspectiva de Aprendizagem ao Longo da Vida?	O terceiro ciclo, de nível académico de doutoramento, não deverá ser considerado de frequência obrigatória para a totalidade dos oficiais detentores de mestrado.	<i>Cap. 3, sec. 3.d Apd. III a V ANX. B a J ☑ Validada</i>
Propor formas de mobilidade, ou interacção, entre o Ensino Superior Militar e o restante Ensino Universitário, nomeadamente formas de ingresso alternativas na Marinha, bem como ofertas de ensino à sociedade.		Que formas de mobilidade são possíveis e desejáveis entre o Sistema de Ensino Superior Universitário da Marinha e outros Sistemas de Ensino Superior Universitário?	Durante o 1º ciclo de estudos, é possível a mobilidade entre a Escola Naval e outros estabelecimentos de Ensino Superior Universitário.	<i>Cap. 4, sec. 4.d ANX. K, L ☑ Validada</i>
Propor formas de integrar aprendizagens adquiridas, em ambiente de trabalho ou em cursos que não conferem grau académico, nos <i>curricula</i> dos oficiais de Marinha.		De que modo a aprendizagem ao longo da vida poderá ser validada e creditada nos <i>curricula</i> académicos dos militares?	As aprendizagens “não formais” e “informais” poderão ser validadas e creditadas, para efeitos de posteriores estudos.	<i>Cap. 5, sec. 5.d Apd. VI ANX. M a P ☑ Validada</i>
Identificar soluções que permitam racionalizar o Ensino e Formação nas Forças Armadas.		Em que extensão é possível, e adequado para a Marinha, o aproveitamento de sinergias do restante Ensino Superior Universitário Militar?	Nalgumas áreas de ensino, é possível haver aproveitamento de sinergias entre a Escola Naval e as outras Academias.	<i>Cap. 6, sec. 6.d ☑ Validada</i>
Analisar a organização superior do “Ensino e Formação” nos três ramos das Forças Armadas, justificando o racional de cada uma das opções e propondo eventual alteração à organização em vigor na Marinha.		O “Ensino e Formação da Marinha” deverão constituir áreas funcionais individualizadas?	A actual organização superior do Ensino e Formação é adequada às necessidades da Marinha.	<i>Cap. 7, sec. 7.d Apd. VII a XI ANX. Q a T ☑ Validada</i>



APÊNDICE II

Situação do Ensino e Formação noutras Marinhas Europeias

Alemanha

A actual Academia Naval, em Mürwik, foi inaugurada em 21 de Novembro de 1910.

Vários cursos são ministrados na Academia Naval de Mürwik:

- Basic Officer Training (basic military training, basic nautical training);
- Career Qualification Course “Officer Specialist”;
- Career Qualification Course “Line Officer”;
- Navy Cadet Training Course;
- Reserve Officer Training for Merchant Ship Officers;
- Leadership Course;
- Unit Commander;
- Current Legal Issues;
- Training of Instructors;
- Further Education Workshop;
- English Language Training;
- Watch Officer Course;
- Watch Officer - Reserve Officer Candidate Training Course;
- Watch Officer - Foreign Officers;
- Navigation and Shiphhandling;
- Navigational Follow-On Training;
- ECDIS;
- Convoy Operation;
- Reserve Duty Training;
- Nautical Team Training AANS (training facility of navigation and shiphhandling).

Possui uma estrutura organizacional típica das universidades alemãs, sendo de realçar que o navio-escola “Gorch Fock” é uma das unidades directamente dependentes do Comandante da Academia Naval, com o estatuto de divisão,



destinando-se ao treino básico, sobretudo de marinharia e espírito de equipa, dos candidatos a oficiais.

Ciclo de ensino e formação inicial de um oficial de carreira

Os cursos, na sua totalidade, duram cerca de 6 anos, sendo idênticos para cadetes masculinos e femininos.

O ano lectivo inicia a 1 de Julho de cada ano, com um treino básico militar e marinho, durante seis meses, que inclui 4 módulos de formação, sendo o primeiro comum e os outros alternados.

Seguem-se seis meses de curso na Academia Naval, que incluem 5 semanas de treino prático a bordo de unidades navais, seguidos do primeiro treino de liderança. Nesta altura, os candidatos que já possuem estudos superiores irão ter treino prático nos sectores público ou privado.

Seguidamente, os cadetes terão um período de ensino nas universidades com uma duração standard de 39 meses, após o que concluirão os estudos académicos com 12 a 15 meses de treino especializado em sistemas, normalmente vocacionado para um sistema de armas específico.

Os estudos universitários, bem como os diplomas obtidos ao completá-los, são exactamente iguais aos respectivos cursos das universidades civis, tendo em atenção o sistema de dois ciclos iniciais previstos na Declaração de Bolonha de 1999, podendo ser seguidos de doutoramentos.

A última fase de treino é especializada e orientada para sistemas, de modo a obter conhecimentos profundos que permitam assumir funções específicas de comando e controlo, tais como:

- Watch officer ship/boat;
- Head of department of marine engineering ship/boat;
- Platoon leader and executive officer of naval security;

Another option is the aviation and aviation engineering training for an assignment as:

- Pilot;
- Weapon system operator;
- Aircraft operator in airborne weapon systems;
- Engineer of naval aviation;
- Air traffic control officer.

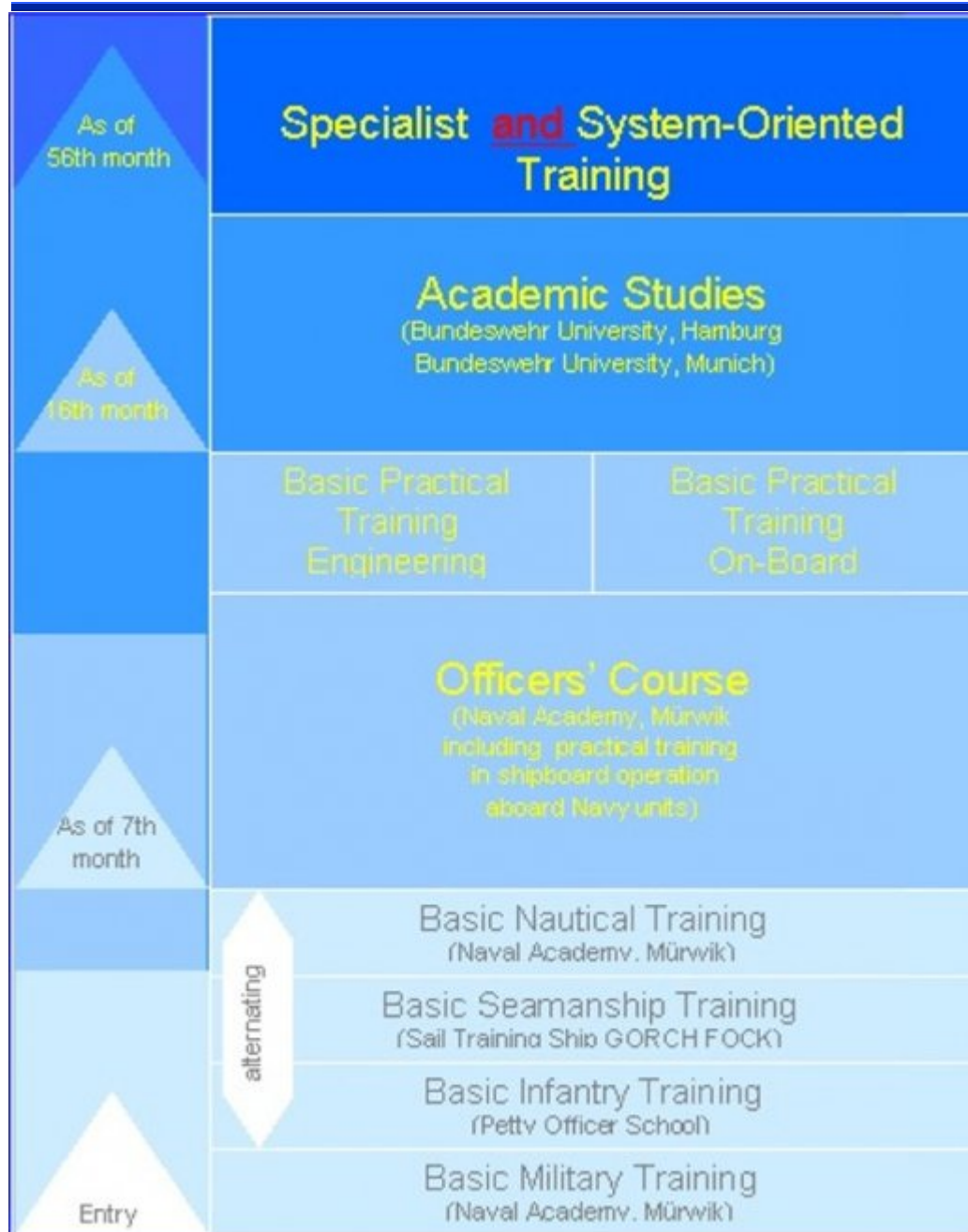


Figura 1 – Sequência da Formação Inicial na Marinha Alemã

Bélgica

A formação dos oficiais Belgas decorre sob responsabilidade da Royal Military Academy, onde é ministrada a 1ª fase, de formação militar base. A segunda fase, de licenciatura, tem uma duração de 4 ou 5 anos, e é obtida em faculdades civis, numa das seguintes áreas:

- Politécnico (5 anos);
- Ciências Militares e Sociais (4 anos);



- Engenharia Industrial (duração conforme a universidade);
- Ciências Náuticas (3+1 anos, em Antuérpia).

Existe possibilidade de mobilidade dos alunos, pois o ensino é civil e comum aos três ramos.

Dinamarca

A Escola Naval Dinamarquesa, localizada em Nyholm, ministra Staff Officers courses (3/4 anos após graduation).

Espanha

A Escuela Naval Militar (ENM), situada em Marin, possui cursos de cinco anos de duração, sendo o último ano de aplicação, nas licenciaturas tradicionais:

- General;
- Infantería de Marina;
- Intendencia;
- Ingenieros.

No caso das duas últimas áreas, nos últimos anos a marinha espanhola tem privilegiado a admissão de licenciados e, neste caso, só frequentam um ano de formação.

Finlândia

A Academia Naval Finlandesa, fundada em 1930 e localizada em Suomenlinna, funciona na directa dependência do Commander-in-Chief of the Navy. Com uma frequência anual da ordem de 250 alunos, entre futuros oficiais dos quadros e da reserva, os cursos ministrados vão desde os estudos básicos aos graus de mestrado e doutoramento.

Têm três tipos de cursos de carreira, a funcionar de acordo com a declaração de Bolonha, desde 2006/2007:

- Curso de Marinha
- Curso de Guarda Costeira
- Cursos Técnicos.

Todos os cursos estão organizados numa estrutura de dois ciclos, na versão 3+2, conforme se segue:



- Logo após a admissão, os alunos são sujeitos a três anos de ensino, constando de três semestres de estudos gerais, comuns a todos, embora o terceiro já contenha algumas especificidades. Os restantes três semestres são de estudos específicos (mínimo total – 180 ECTS).

- Após três anos de prática/embarque, os alunos regressam à Academia para um segundo ciclo de dois anos de Estudos Avançados (120 ECTS), que confere um *Higher Academic Degree*.

- Todos os oficiais têm que frequentar os dois ciclos de estudos, e os currículos são flexíveis e avaliados por entidade civil.



Description of the New Naval Cadet Training (Bologna-process)

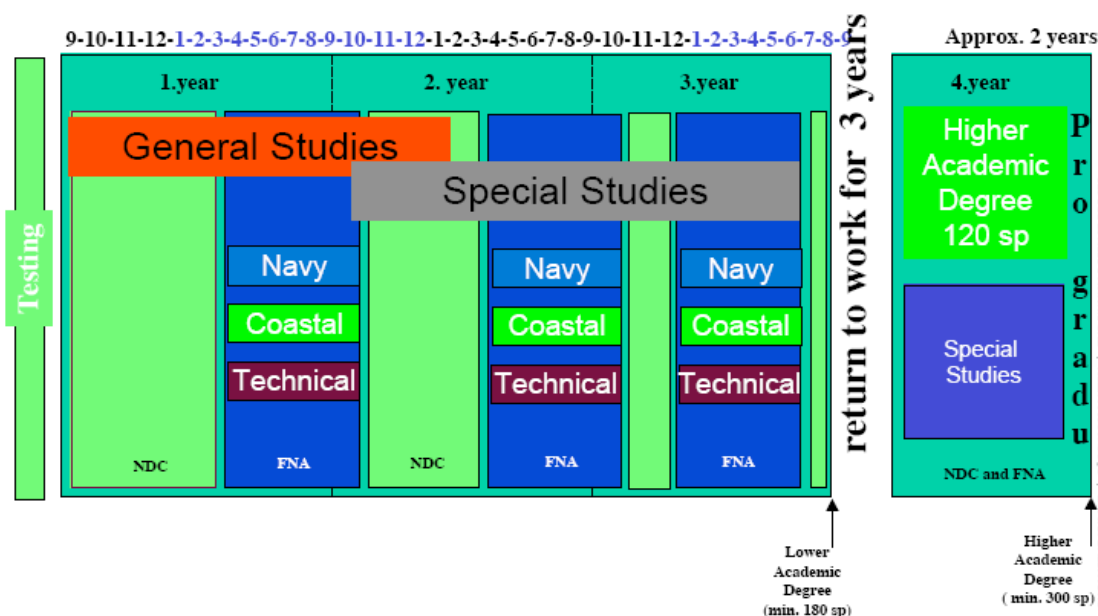


Figura 2 – Desenvolvimento dos dois primeiros ciclos na Marinha Finlandesa

França

A Escola Naval Francesa foi fundada em 1830, e inicialmente funcionou a bordo de navios no porto de Brest. Depois da 1ª grande Guerra foi transferida para terra, e posteriormente para o actual local, Lanvéoc-Poulmic, na baía de Brest, onde já existia a base de aviação naval.

A sua finalidade é treinar decisores, executivos e líderes militares, de forma a serem capazes de tomar decisões e comandar. Um oficial de Marinha deve ser um



militar, um marinheiro e um engenheiro, e isso só é possível graças a um ensino balanceado em três principais campos da educação, em qualquer dos três ciclos:

- Ciências Humanas e Treino Militar (inclui cursos de História, Relações Internacionais, Ética, Comunicação, Línguas, Operações, Educação Física e Desporto).
- Ensino Marítimo e de Tecnologia (iniciado na Escola Naval e complementado a bordo do Porta-Helicópteros “Jeanne d’Arc”, inclui conhecimento profundo de propulsão e energia, tendo em conta preocupações ambientais, e ainda técnicas de Limitação de Avarias).
- Ensino e Formação Científica (Formação aprofundada nas principais tecnologias relacionadas com sistemas navais).

Esta formação será concluída com mestrado num dos três temas do Instituto de Investigação da Escola Naval:

- Energia e Mecânica;
- Sinais e Acústica Submarina;
- Ciências Computacionais e Sistemas de Informação Geográfica.

Embora existam cursos de cariz profissionalizante, que também poderão ir a nível de mestrado, os cursos tradicionais funcionam em conformidade com o espírito de Bolonha, em dois ciclos:

- Um primeiro ciclo de 3+1 anos, sendo os 3 iniciais de formação de base, com projecto de final de estudos, que conferem um “diploma de engenharia da Escola Naval”, reconhecido pela “comissão de títulos de engenheiros”. Segue-se um ano de especialização de 1º nível, que inclui 9 meses de aplicação, dos quais 23 semanas são em situação de embarque.
- Após três anos de utilização em unidades operacionais é ministrado um segundo ciclo, de mestrado, que poderá ser de 1 ou 2 anos, conforme a área de especialização.

Algumas áreas de especialização são: Sistemas de Propulsão em Ambiente Naval, Acústica Submarina e Observação do Mar, Sistemas de Informação Geográfica, Liderança, Gestão, Relações Internacionais, Ética, Finanças, Economia.

Os cursos da Escola Naval Francesa estão abertos a alunos estrangeiros, desde que possuam os pré-requisitos técnicos e de domínio da língua, quer sejam cursos de licenciatura e mestrado, académicos e profissionais (todos acreditados pela Comissão de Acreditação de Engenharia, e consequentemente pelo Ministério da Educação),



quer os cursos de curta duração (ex. curso inicial de oficiais, curso de oficial de quarto à ponte, curso de limitação de avarias).

Como formação complementar, além da especialização de 1º nível, de acordo com as áreas iniciais, os oficiais terão uma formação de segundo nível, de um ou dois anos de duração, vocacionada para a tomada de decisão, operacional ou técnica, que poderá ser frequentada em escolas da Marinha ou da Defesa.

A meio da carreira de oficial, podem concorrer à entrada no “ College Interarmées de Defense” (antiga Escola de Guerra). Aqui frequentarão um ensino de alto nível, destinado a familiarizar os oficiais com o trabalho de estado-maior e fornecer-lhes conhecimentos indispensáveis nos domínios das relações internacionais, do conhecimento da sociedade moderna e do Estado.

Grécia

A Escola Naval Grega é totalmente equiparada a Universidade civil, e possui dois cursos para oficiais de convés e dois cursos para oficiais de Engenharia.

Holanda

A Escola Naval (Naval Academy) fica situada em Den Helder, e ministra quatro cursos de formação inicial universitária, que correspondem a classes da Marinha, a saber:

- Operations
- Weapons engineering
- Marine Engineering
- Supply

A Escola Naval é uma faculdade da Universidade da Defesa (Defense University), que está sediada em Breda, e é directamente responsável pelos cursos do Exército e Força Aérea, e ainda pelo curso dos “Marines”.

Os candidatos, em Novembro do ano de entrada, efectuam uma viagem de adaptação, de modo a testarem a sua aptidão para a vida no mar.

Os cursos da Escola Naval estão organizados no modelo 3+2, com uma formação inicial de 3 anos de duração, após os quais se seguem 6 meses de estágio a bordo, e mais seis meses na Escola Naval. Depois têm 1 ano de ensino superior, em universidades civis de referência (as engenharias são em Delft).



Existem dois cursos de carreira, um antes da promoção a Capitão-Tenente, e outro como requisito para a promoção a Capitão-de-Mar-e-Guerra (duração 1 ano).

Quanto a outra aprendizagem ao longo da vida, os cursos nas universidades, após a formação inicial, são normalmente da responsabilidade do próprio, mas podem ajudar na carreira. São essencialmente frequentados em regime pós-laboral, mas em casos justificados podem ser a tempo inteiro.

Itália

A Academia Naval Italiana, actualmente em Livorno, foi fundada em 6 de Novembro de 1881.

Os cursos, tal como o sistema universitário Italiano, estão organizados segundo o previsto na declaração de Bolonha, num modelo 3+2 (180+120 ECTS). O primeiro ciclo (3 primeiros anos) é totalmente frequentado na Academia Naval, e os dois últimos anos poderão ser frequentados nas universidades com que a Marinha tem protocolos. Ao completar a sua formação, os oficiais terão a sua graduação numa das seguintes áreas:

- Ciências Navais e Marinheiras (Stato Maggiore)
- Engenharia Naval (Genio Navale)
- Engenharia de Telecomunicações (Armi Navali)
- Ciências Jurisprudenciais e Administrativas (Commissariato)
- Gestão e Administração de Ciências do Mar (Capitanerie di porto)
- Medicina e Cirurgia (Sanitari)

No final do primeiro ano, os cadetes embarcam no veleiro “Amerigo Vespucci” durante três meses, sendo a sua primeira grande experiência a bordo. Após os exames do 2º ano, têm outro embarque de três meses, desta vez a bordo de um navio operacional. Após o final do 1º ciclo, são colocados a bordo das unidades navais ou navios-escola.

As especializações e outra formação para o desempenho são ministradas em escolas ou centros de treino.

Noruega

A Academia Naval Norueguesa tem três tipos de cursos, de duração 4 anos, que conferem grau de licenciatura:



- Operations;
- Logistics;
- Engineering.

O primeiro ano é comum a todos os cursos, depois segue-se um ano no mar e três anos académicos de novo na Academia Naval.

Os oficiais poderão posteriormente frequentar um mestrado militar num Instituto conjunto.

Polónia

A Academia Naval Polaca, situada em Gdynia, tem uma ligação funcional ao Ministério da Defesa (MOD), havendo uma cooperação civil/militar a todos os níveis, e possui quatro faculdades:

- Operações (ministra 2 cursos, sendo um de Gestão e Comando, e o outro de Relações Internacionais, ambos em cooperação com a Defesa Nacional).
- Navegação e Armas Navais (curso de Navegação).
- Engenharia Mecânica e Electrotécnica (curso de Engenharia Mecânica).
- Instituto de Ciências Sociais (possui 2 cursos, o de Relações Internacionais e o de Pedagogia).

Turquia

A Escola Naval depende directamente do CEMA, e os cursos não têm directamente a ver com o espírito de Bolonha.

Os cursos duram 4 anos na Academia Naval (tronco comum + programas “major”), e são seguidos por um ano de estágio a bordo.

UK (Reino Unido)

Os candidatos podem ser seleccionados antes de formação universitária, ficando a receber um subsídio da Marinha enquanto frequentam o curso em faculdades civis (as Forças Armadas têm protocolo com 5 universidades), ou são directamente recrutados após conclusão de estudos académicos por sua conta. Exceptuando as engenharias, que devem ser específicas, são aceites cadetes com quase todo o tipo de licenciaturas (idade média 23 anos), pois existe lugar para todas. O curso, designado de pós-graduação em “Navalization”, essencialmente de instrução



e treino nas áreas técnico-naval e de liderança, inclui 1 ano no Britannia Royal Naval College, em Dartmouth, e 1,5 anos de treino orientado a bordo de um navio operacional.

Quanto a cursos de carreira, da área de gestão, o primeiro tem a duração de dois meses e é frequentado na transição de primeiro-tenente para capitão-tenente (primeiros-tenentes antigos o capitães-tenentes recém-promovidos).

O curso avançado de estado-maior é conjunto com o Exército e a Força Aérea, tem um ano de duração, e é frequentado por capitães-tenentes antigos ou capitães-de-fragata recém-promovidos.

Além dos cursos específicos para determinados cargos, existem muitas hipóteses de formação ao longo da vida, muitas vezes por iniciativa do próprio, mas que são normalmente subsidiadas.



APÊNDICE III

ALV no contexto de Bolonha

O paradigma do ensino ao longo da vida, não sendo novo, foi recentemente reforçado através da interpretação da “declaração de Bolonha”, mas desta vez com dois importantes conceitos associados.

Em primeiro lugar, ao remeter a relevância do processo de ensino-aprendizagem para a vertente do aluno, ou seja, da aprendizagem, em vez de ficar do lado do ensino. Esta mudança, aparentemente sem grande significado, é talvez uma das maiores inovações trazidas pelo processo de Bolonha, pois é desejável que um processo de ensino-aprendizagem centrado na aprendizagem traga consigo novas metodologias e novas técnicas, mais dirigidas para a obtenção de saberes e menos para a transmissão de conhecimentos.

O segundo conceito, desde logo evidente, é o de que a aprendizagem deve ser adquirida por etapas ou patamares, na medida do necessário ou essencial, e em função das necessidades sentidas ou previsíveis no local de trabalho, e profundamente ligadas à experiência profissional. É óbvio que, sendo aparentemente consensual, tal desiderato só será possível se a formação científica de base tiver sido solidamente adquirida na primeira etapa do processo.

Há que admitir, obviamente, que a aprendizagem ao longo da vida não constitui um objectivo nacional ou internacional, por si só, mas apenas um caminho para objectivos mais amplos, relacionados com a entrada e evolução no mercado de trabalho, bem como com a mobilidade essencial num mundo cada vez mais globalizado.

Regressando ao “conceito de Bolonha”, ou “declaração de Bolonha”, é importante salientar que normalmente estamos a referir-nos a um conjunto de encontros e decisões, envolvendo os responsáveis governamentais de grande parte dos países europeus (actualmente cerca de quatro dezenas), e que tiveram lugar em vários *fora*, antes e depois do célebre encontro em Bolonha, em Junho de 1999¹.

Não sendo a finalidade deste documento abordar pormenorizadamente o “processo de Bolonha”, convém no entanto referir que ele deverá contribuir para “o estabelecimento, até 2010, do Espaço Europeu de Ensino Superior, coerente,

¹ O primeiro quadro do Anexo U apresenta uma cronologia desses eventos, com indicação dos seus principais resultados.



compatível, competitivo e atractivo para estudantes europeus e de países terceiros”. Este objectivo tem impacto directo nos sistemas de ensino superiores nacionais e, no que respeita aos Estabelecimentos Militares de Ensino Superior (EMES), actualmente designados de Estabelecimentos de Ensino Superior Público Universitário Militar, se podem traduzir nas seguintes medidas²:

- Promoção da aprendizagem ao longo da vida;
- Promoção da mobilidade, de docentes e discentes;
- Adopção de um sistema de ensino superior fundamentalmente baseado em ciclos;
- Adopção de um sistema de graus comparável e legível, com redução dos graus superiores para três: licenciatura, mestrado e doutoramento;
- Regulação e uniformização das pós-graduações e mestrados;
- Encurtamento da duração das licenciaturas;
- Reestruturação dos *curricula* com base num novo sistema de créditos (ECTS);
- Adopção do “Suplemento ao Diploma”, como um dos vectores de promoção da mobilidade.
- Promoção da cooperação europeia no domínio da avaliação da qualidade;

Embora de um ponto de vista um pouco simplista, pode-se afirmar que grande parte dos pontos acima enunciados se enquadram no grande objectivo da mobilidade, que aparentemente poderia não ser relevante para os EMES, mas que só é possível obter através de um Sistema de Ensino baseado no conceito de ALV.

Como ponto relevante, importa reter que o novo sistema de créditos aponta para a valorização do trabalho de Aprendizagem efectuado pelo aluno, enquanto o anterior se baseava essencialmente no Ensino ministrado.

Não se pretendo analisar os restantes pontos que, sendo importantes, não justificam grande desenvolvimento, importa regressar ao assunto ALV. Assim, à laia de conclusão, parece óbvio que a existência de um Sistema de Ensino por ciclos, a uniformização dos ciclos, preferencialmente de menor duração, e a eventual modularização do Ensino, poderão promover ou facilitar a ALV, desde que não seja posta em causa a qualidade do Ensino e, pelo contrário, o processo favoreça a Aprendizagem.

²Os quadros do anexo U contêm um ponto de situação da adopção das diversas medidas relacionadas com o espírito de Bolonha nos países signatários, tendo a informação sido retirada do relatório da EURYDICE 2006/2007.



APÊNDICE IV

Diagrama de Formação Contínua

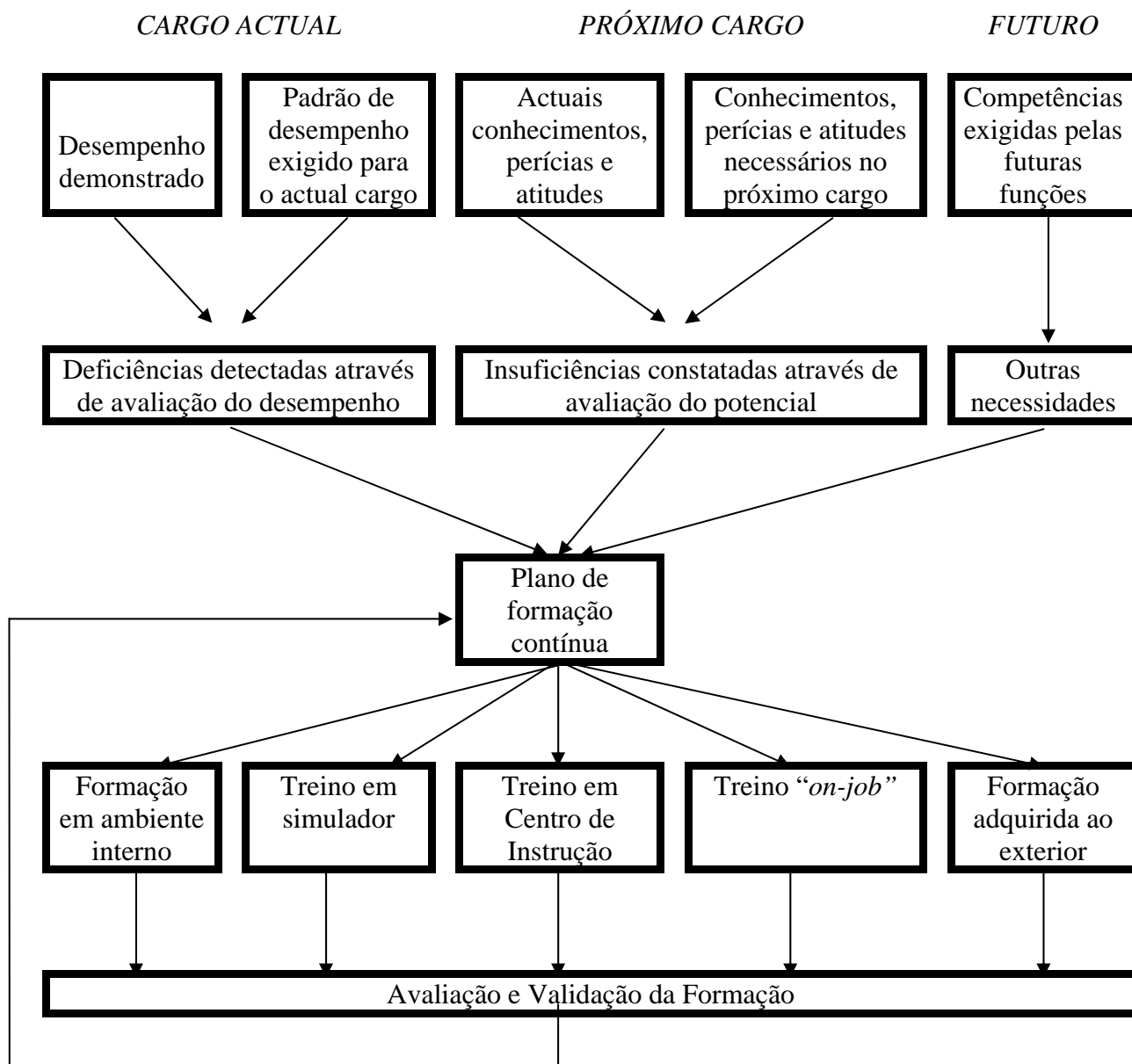


Figura 3 – Modelo de Formação Contínua
(adaptado de CHIAVENATO, 1998:624)



APÊNDICE V

Esquema de formação para um Oficial da Marinha Portuguesa

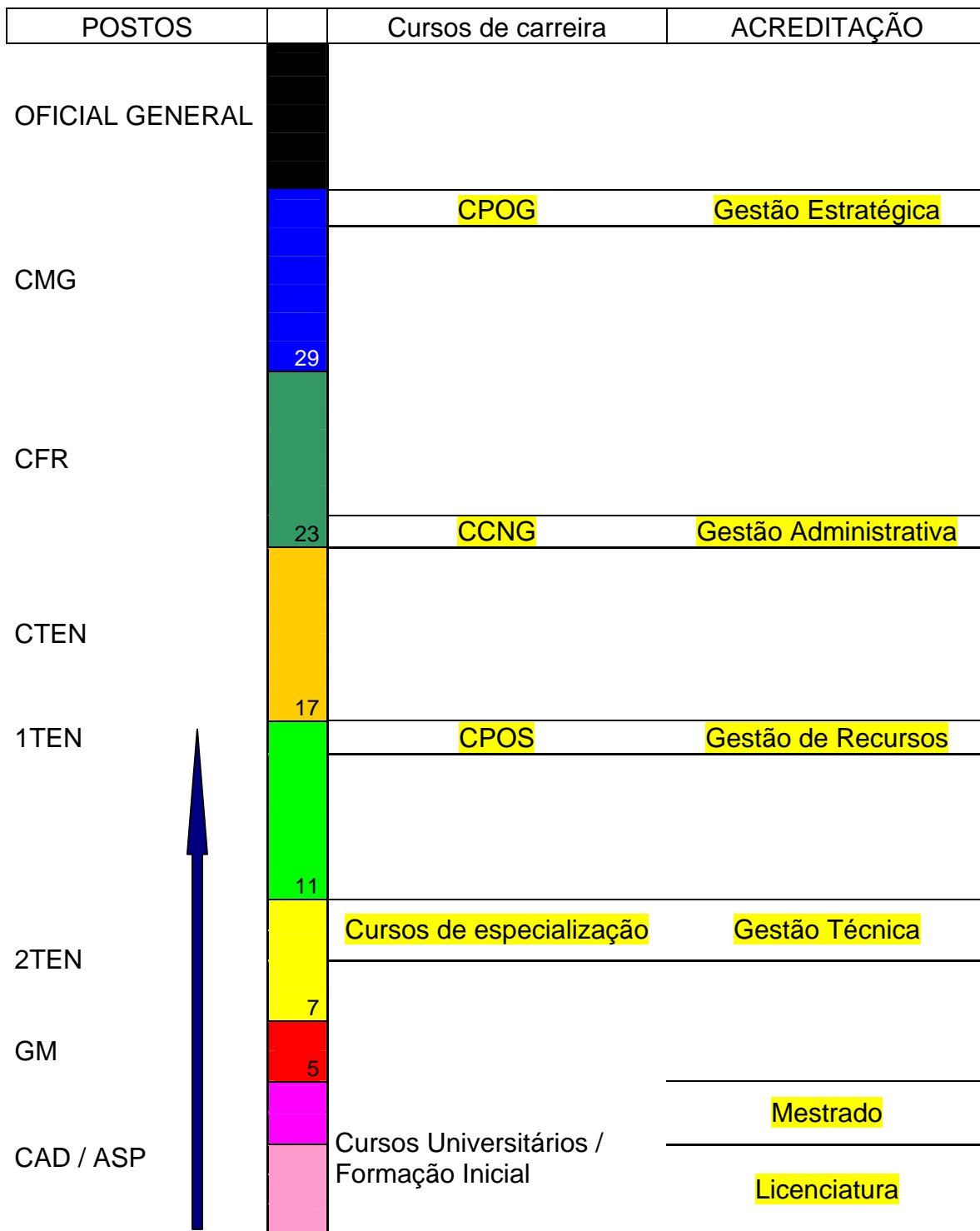


Figura 4 – Formação inicial e cursos de carreira dos oficiais



APÊNDICE VI

ECTS – Conceito e desenvolvimento

O sistema de créditos ECTS, testado e utilizado durante cerca de uma década, foi o sistema considerado mais adequado a uma utilização universal na Europa, tendo como base que o trabalho a tempo inteiro do aluno médio, e consequente aprendizagem, durante um ano académico normal, equivale a 60 ECTS (se considerássemos um ano de calendário, com cerca de 50 semanas de trabalho, a contabilização ascenderia a 75 ECTS). Traduzido em trabalho do estudante, o ano académico corresponde a um valor entre 1500 e 1800 horas de envolvimento, o que se traduz em 25 a 30 horas de actividade de aprendizagem por cada crédito.

As vantagens sobejamente evidenciadas e largamente reconhecidas por todos os países utilizadores conferem ao ECTS uma importância essencial no processo de Bolonha, de forma tal que o Comunicado de Berlim, de 19 de Setembro de 2003, resultante da conferência dos ministros europeus responsáveis pelo Ensino Superior, além de sublinhar a necessidade da sua utilização cada vez mais alargada, reforça o apelo para que o ECTS se torne não só um sistema de transferência de créditos mas também de acumulação, a ser aplicado de forma consistente no Espaço Europeu de Ensino Superior. E é nesta óptica de acumulação de créditos que o ECTS se revela algo limitado pois, sendo centrado no trabalho do indivíduo, possui uma natureza mais quantitativa que qualitativa. Assim, a sua utilização, além de dever ser extremamente cuidada e criteriosa no que respeita aos aspectos quantitativos (tempo e carga de trabalho), o que nem sempre tem acontecido na actual fase inicial de implementação, deverá também prever e incluir uma componente qualitativa (relação com os objectivos de aprendizagem e os resultados ou produtos da formação).

Procurando aperfeiçoar a vertente qualitativa do ECTS, para que seja possível construir um adequado sistema de acumulação de créditos, têm vindo a ser efectuados diversos estudos, apoiados pela Comissão Europeia. Alguns desses projectos poderão fornecer importantes contributos para a acreditação de toda a aprendizagem ao longo da vida, pelo que é importante ter uma ideia da sua abrangência. O projecto *Tuning*¹, desenvolvido no âmbito do programa Sócrates, abrangendo inicialmente apenas algumas áreas de formação, poderá ser estendido a várias áreas e situações de

¹ Em português pode ser traduzido por “afinação”.



aprendizagem. Este projecto, dando especial ênfase ao desenvolvimento de competências específicas e sua comparação, aponta essencialmente para três elementos diferenciadores que permitirão tornar o ECTS um melhor sistema de acumulação de créditos, ao adicionar-lhe uma natureza mais qualitativa:

- Indicadores de nível (level indicators)
- Descritores do tipo de disciplina (course type descriptors)
- Descritores de qualificações (qualification descriptors)

Estes últimos descritores têm vindo a ser desenvolvidos, no que diz respeito aos graus correspondentes aos ciclos de Bolonha, e são comumente conhecidos como descritores de Dublin. Por enquanto a sua aplicação é especialmente adequada aos 1º e 2º ciclos de Bolonha, embora existam propostas em relação ao 3º ciclo. Não sendo especialmente relevantes para o desenvolvimento da acreditação com base em créditos ECTS, eles não serão abordados em pormenor, sendo no entanto de referir que em Anexo O se encontra uma possível descrição dos descritores de Dublin, que poderá ser associada a competências ou capacidades a obter em cada um dos ciclos.

Quanto aos dois primeiros, e no sentido de padronizar a acumulação de créditos de unidades curriculares, o projecto *Tuning* recomenda a adopção de indicadores do nível académico em que a unidade curricular é desenvolvida (ex. B – nível básico, I – nível intermédio, A – nível avançado, S – nível de especialização) e descritores da relevância da unidade curricular para o curso (ex. C - *core course*, ou integrante nuclear do curso, R – *related course*, ou de suporte ao núcleo do curso e M – *minor course*, opcional ou subsidiária ao curso). Assim, além da contabilização em termos de volume de trabalho do estudante, traduzida em créditos, a certificação da unidade curricular incluiria informação sobre o nível e importância dessa unidade curricular no curso, tornando o processo de acumulação mais transparente e comparável (a título exemplificativo, a referência 5-A-C indica que a unidade curricular possui 5 créditos, é desenvolvida num nível avançado, e é nuclear para o curso).

Existem outros projectos, com maior discriminação de níveis, mas cujos conceitos não se afastam deste modelo que foi testado em mais de 130 universidades europeias.



APÊNDICE VII

Organização superior do ensino e formação na Marinha

A organização do ensino e formação da Marinha privilegia a relação funcional entre os órgãos técnicos responsáveis pela gestão da formação e as escolas ou centros de formação. Assim, em relação ao ensino não superior, o organismo que gere e superintende toda a formação é a Direcção do Serviço de Formação (DSF), que detém autoridade funcional sobre 10 escolas ou centros de instrução / treino / formação:

- Centro Naval de Ensino à Distância (CNED)
- Centro de Educação Física da Armada (CEFA)
- Centro de Instrução de Tática Naval (CITAN)
- Centro de Instrução de Helicópteros (CIH)
- Escola de Submarinos (ES)
- Escola de Mergulhadores (EM)
- Escola de Fuzileiros (EF)
- Escola de Autoridade Marítima (EAM)
- Escola de Hidrografia e Oceanografia (EHO)
- Escola de Tecnologias Navais (ETNA)

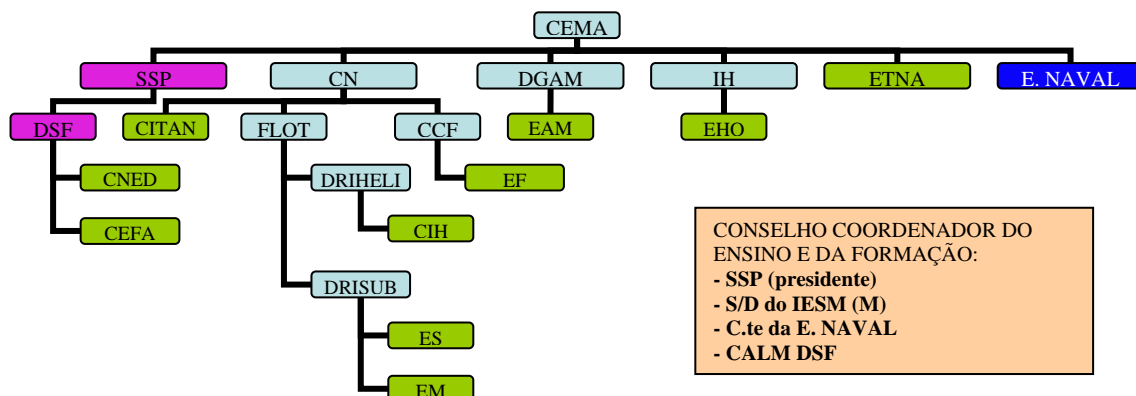


FIGURA 5 – Organismos responsáveis pelo Ensino e Formação na Marinha

Como se pode ver no organograma, as escolas e centros de formação que dependem funcionalmente da DSF encontram-se em diversos níveis hierárquicos, havendo mesmo uma que depende directamente do CEMA, e a autoridade de linha não é afectada pela existência desta dependência funcional (de realçar que apenas dois centros de formação dependem hierarquicamente da DSF). A DSF depende



hierarquicamente do Superintendente dos Serviços de Pessoal (SSP), entidade que detém autoridade funcional sobre todo o ensino e formação da Marinha. É no âmbito desta autoridade funcional que se relacionam as entidades responsáveis pelo Ensino Superior Público Militar com o Superintendente dos Serviços de Pessoal, quer directamente quer através do Conselho Coordenador do Ensino e da Formação (CCEF), que é um órgão de conselho do CEMA. Todos os documentos, estudos e pareceres relevantes sobre Ensino e Formação, com especial destaque para os relacionados com o ensino superior, são analisados neste fórum, que é presidido pelo SSP e integra o Comandante da Escola Naval, o Subdirector de Marinha do IESM e o Director de Formação.

Esta organização do ensino e formação da Marinha, com uma clara distinção entre autoridade técnica e hierárquica, potenciada pela existência do CCEF, funciona de forma harmoniosa, com a vantagem adicional de todos os subsistemas de gestão de pessoal se encontrarem na dependência do mesmo superintendente (com excepção do pagamento de vencimentos, que nas FFAA não é relevante em termos de gestão).



APÊNDICE VIII

Organização superior do ensino e formação no Exército

A organização superior do ensino e formação do Exército é substancialmente diferente, pois existe um Comando de Instrução e Doutrina (CID) que tem na sua directa dependência hierárquica todos os Centros de Instrução e Escolas Práticas, com excepção dos Estabelecimentos Militares de Ensino Superior.

Assim, conforme se pode verificar no organigrama, que apenas inclui os organismos que têm influência directa na gestão de recursos humanos, além da Academia Militar e da Escola Superior Politécnica do Exército (a ser integrada na Academia Militar), existem três entidades que intervêm na área dos recursos humanos:

- Divisão de Recursos (DIVREC) do EME;
- Comando de Instrução e Doutrina (CID);
- Comando do Pessoal (CP).

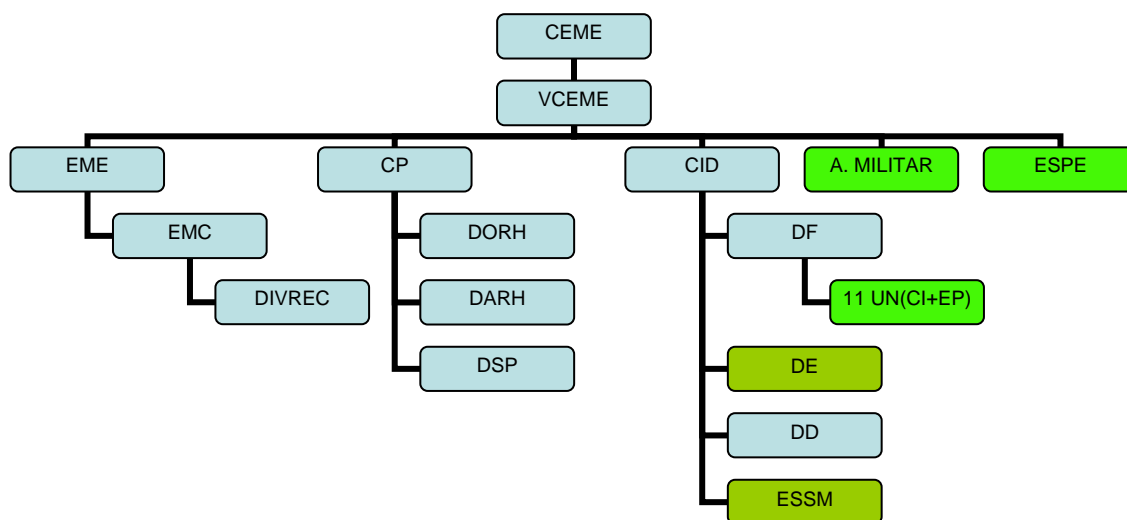


FIGURA 6 – Organismos responsáveis pelo Ensino e Formação no Exército

A determinação das necessidades de pessoal dos QP é efectuada pela DIVREC, e a do restante pessoal no âmbito do Comando de Pessoal. Todo o recrutamento, excepto para a Academia Militar, que tem um concurso próprio, também é efectuada pelo Comando de Pessoal.

Concluindo, o Comando de Instrução e Doutrina (CID) possui na sua dependência hierárquica quatro Direcções, tendo assim autoridade sobre toda a formação e grande parte do ensino do Exército. No que interessa, para efeitos de



comparação com os outros ramos, existem 11 escolas práticas ou centros de instrução na dependência da Direcção de Formação, sendo de salientar que esta é apenas uma das quatro direcções do CID, todas chefiadas por maiores generais, a saber:

- Direcção de Educação (estabelecimentos de ensino militares)
- Direcção de Formação (centros de instrução e escolas práticas do Exército)
- Direcção de Doutrina (doutrina do Exército)
- Escola Superior de Saúde Militar (ESSM)

Conforme já referido, a ESPE (Escola Superior Politécnica do Exército), estabelecimento de ensino em que o Director já depende do Comandante da Academia Militar, será brevemente integrada na Academia Militar, ficando esta última a ser o único estabelecimento de ensino do Exército não dependente do CID.



APÊNDICE IX

Organização superior do ensino e formação na Força Aérea

Em conformidade com o despacho 69/2007, de 20SET, do CEMFA, está em curso uma reorganização da Força Aérea, que implicará necessariamente uma alteração à LOFA¹, em que se inclui a reorganização de todo o ensino e formação do ramo. Nesta altura encontra-se em elaboração a proposta a apresentar, sendo desejável que a nova organização de ensino e formação esteja em funcionamento em Agosto de 2008.

A actual organização, ainda em vigor, é muito parecida com a da Marinha, conforme se descreverá em seguida, com duas significativas diferenças:

- O Comando de Pessoal não exerce autoridade técnica sobre a Academia da Força Aérea (AFA), nem sobre os centros de formação ou escolas.
- Não existe um Conselho Coordenador do Ensino e da Formação.

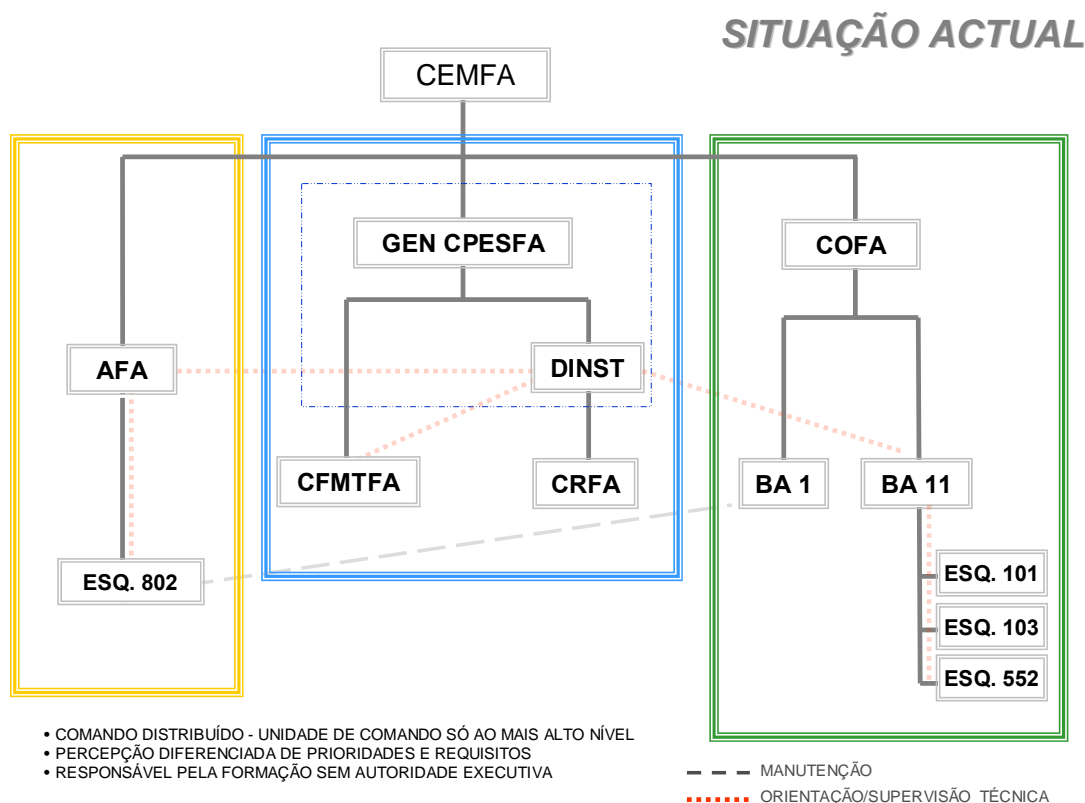


Figura 7 – Actual organização relacionada com ensino e formação da FA, e principais características

¹ Actual D/L n° 51/93, de 26 FEV, com as alterações introduzidas pelo D/L n° 148/95, de 24JUN.



De forma resumida, pode afirmar-se que as principais razões para a reorganização estão contidas em dois objectivos principais:

- Necessidade de diminuir o número de entidades que despacham directamente com o General CEMFA;
- Intenção de integrar todo o ensino e formação num mesmo organismo, tendo em vista melhorar a sua interligação.

Quanto ao primeiro objectivo, é reconhecido que a maioria dos assuntos que vão a despacho do Comandante da AFA com o CEMFA são de carácter administrativo, que poderiam ser resolvidos a outro nível, libertando assim o tempo do CEMFA. Por outro lado, a relação entre a AFA e a estrutura de pessoal, e até a relação de ambas as partes com o CEMFA, no que ao pessoal diz respeito, seria necessariamente facilitada se o interlocutor da área de ensino fosse um Tenente-General.

A questão da integração de todo o ensino e formação debaixo do mesmo comando tem um pouco a ver com a sua coordenação, evitando diluição de responsabilidade. De forma resumida, o que se passa actualmente é o seguinte: existe a AFA, directamente dependente do CEMFA, a escola de sargentos e praças, directamente dependente do Comando de Pessoal (CPESFA), a Direcção de Instrução, também dependente do CPESFA e tendo na sua dependência o recrutamento, e depois ainda existem as esquadras, operacionais e/ou de treino. No caso particular da formação de oficiais, e conforme se pode constatar na figura 7, existe alguma ligação funcional entre os organismos mas, sem qualquer intervenção do Comando de Pessoal, é no CEMFA que reside a autoridade entre a AFA e as bases operacionais. Uma das habituais dificuldades acontece no 5º ano da AFA, que é um ano de estágio, estando os alunos nas esquadras, mas em que o ritmo e controlo da formação acaba por não passar pela AFA, pois as bases têm que cumprir as missões operacionais e a formação e treino são frequentemente relegadas para 2º plano, originando atrasos na formação dos alunos.

Conforme se pode verificar na figura 8, o novo comando a criar, inicialmente previsto como CINSTFOR mas agora mais próximo de ser CIFFA – Comando de Instrução e Formação da Força Aérea, ficará ao mesmo nível do COFA (Comando Operacional), CPESFA (Comando de Pessoal) e CLAFA (Comando Logístico), e o seu comandante será um Tenente-General. Continuando a existir uma direcção funcional da Direcção de Instrução em todas as entidades relacionadas com ensino e



formação, excepto AFA, só a esquadra 103 não ficará na directa dependência hierárquica do CIFFA, continuando no COFA. É de prever que a relação a nível de oficiais de três estrelas venha a permitir uma maior relevância para as actividades relacionadas com a instrução e formação, garantindo um melhor cumprimento do previsto nos planos de curso.

Como outros aspectos inovadores desta nova organização, de realçar os seguintes pontos:

- Criação de um assessor para a qualidade do ensino e formação, com relação directa com o CIFFA.
- Embora ainda não conste no organograma, prevê-se que seja através deste novo comando que se efectue a ligação ao IESM.
- O Centro de Recrutamento da FA passa para a dependência do CIFFA, que assim será responsável pela totalidade do processo, desde a entrada dos candidatos até à entrega, ao CPESFA, de militares prontos e formados.

CIFFA - OPÇÃO A

- BA1 passa para o comando do CIFFA
- Esquadra 802 (AFA) passa a 101/ Esquadra de Instrução Elementar e Básica de Pilotagem
- Esquadra de voo na BA11 mantém comando COFA
- Planadores da AFA a cargo da BA1/Esq 101
- Assessor para a Qualidade

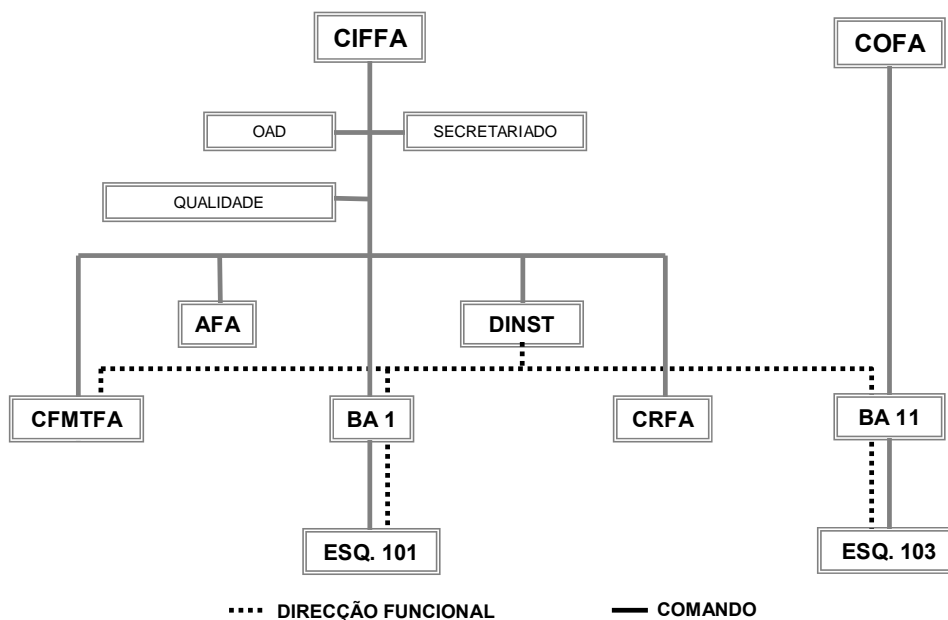


Figura 8 – Opção de futura organização do ensino e formação da FA, e principais alterações



APÊNDICE X

RESPONSABILIDADES DOS ORGÃOS DOS 3 RAMOS DAS FFAA NAS DIVERSAS FUNÇÕES DA ÁREA DO PESSOAL

Qual a entidade/organismo, que tem acção, em cada uma das situações seguintes?

	Oficiais QP licenciados internamente	Oficiais QP licenciados externamente	Oficiais de contrato	Sargentos QP	Sargentos contratados	Praças QP	Praças contratados
1. Quem determina as necessidades de formação inicial?	CEMA/SSP EME/DIVREC DIVREC/ AFA/DP	CEMA/SSP ----- DIVREC/ AFA/DP	CEMA/SSP EME/DIVREC DIVREC/DP	CEMA/SSP EME/DIVREC DIVREC/DP	CEMA/SSP EME/DIVREC DIVREC/DP	CEMA/SSP ----- -----	CEMA/SSP EME/DIVRE C DIVREC/DP
2. Quem efectua o recrutamento?	EN AM AFA/CRM	DSP-RRS ----- AFA/CRM	DSP-RRS CP/DARH CRM	DSP-RSP CP/CID/ESE CRM	DSP-RRS CP/DARH CRM	DSP-RSP ----- -----	DSP-RRS CP/DARH CRM
3. Quem decide as classes ou áreas funcionais?	CEMA/SSP EME DIVREC/AFA	CEMA/SSP ----- DIVREC/AFA	CEMA/SSP CP/DARH DIVREC/DP	CEMA/SSP EME DIVREC/DP	CEMA/SSP CP/DARH DIVREC/DP	CEMA/SSP ----- -----	CEMA/SSP CP/DARH DIVREC/DP
4. Onde é ministrada a formação geral comum? (de quem depende hierárquica e funcionalmente?)	EN AM AFA CEMFA	EN ----- AFA CEMFA	EN/EFZ CID/CI/EP CFMTFA DINST	ETNA CID/ESE CFMTFA DINST	ETNA CID/ESE/EP CFMTFA DINST	ETNA/EFZ/ EMERG ----- -----	ETNA/EFZ/ EMERG CID/CIG CFMTFA DINST
5. Quem estabelece os planos de ensino/formação/treino, e consequente avaliação?	CEMA/EN AM AFA	EN ----- AFA	EN/DSF CID DINST	SSP/DSF CID DINST	SSP/DSF CID DINST	SSP/DSF ----- -----	SSP/DSF CID DINST
6. Como é ministrada a formação da especialidade?	EN CID/EP AFA	EN ----- AFA	EN/EFZ CID/EP CFMTFA	ETNA CID/EP CFMTFA	ETNA CID/EP CFMTFA	ETNA/EFZ/ EMERG ----- -----	ETNA/EFZ/ EMERG CID/EP CFMTFA



	Oficiais QP licenciados internamente	Oficiais QP licenciados externamente	Oficiais de contrato	Sargentos QP	Sargentos contratados	Praças QP	Praças contratados
7. Quem valida os resultados da formação alcançados?	EN CID/COP AFA CEMFA	EN/DSF ----- AFA CEMFA	SSP/DSF CID/COP DINST CPESFA	SSP/DSF CID/COP DINST CPESFA	SSP/DSF CID/COP DINST CPESFA	SSP/DSF ----- -----	SSP/DSF CID/COP DINST CPESFA
8. Quem coloca os militares nas unidades?	DSP CP/DARH DP	DSP ----- DP	DSP CP/DARH DP	DSP CP/DARH DP	DSP CP/DARH DP	DSP ----- -----	DSP CP/DARH DP
9. Como se processa, e quem controla, o treino “on-job”? Existe “feedback”?	EN (SIM) CP/COP COMANDOS FUNCIONAIS	- ----- COMANDOS FUNCIONAIS	UTILIZ. (SIM) CP/COP COMANDOS FUNCIONAIS	UTILIZ. (SIM) CP/COP COMANDOS FUNCIONAIS	UTILIZ. (SIM) CP/COP COMANDOS FUNCIONAIS	UTILIZ. (SIM) ----- -----	UTILIZ. (SIM) CP/COP COMANDOS FUNCIONAIS
10. Quem determina as necessidades de formação e treino ao longo da vida?	Form – DSP Treino – utilizador COP/CID + Cmdt/Dir/Ch COMANDOS FUNCIONAIS DINST	Form – DSP Treino – utilizador ----- COMANDOS FUNCIONAIS DINST	Form – DSP Treino – utilizador COP/CID + Cmdt/Dir/Ch COMANDOS FUNCIONAIS DINST	Form – DSP Treino – utilizador COP/CID + Cmdt/Dir/Ch COMANDOS FUNCIONAIS DINST	Form – DSP Treino – utilizador COP/CID + Cmdt/Dir/Ch COMANDOS FUNCIONAIS DINST	Form – DSP Treino – utilizador ----- -----	Form – DSP Treino – utilizador COP/CID + Cmdt/Dir/Ch COMANDOS FUNCIONAIS DINST
11. Quem efectua / controla a avaliação do desempenho?	Form – DSP Treino – utilizador Cmdt/Dir/Ch CMDT-CHEFE/DP	Form – DSP Treino – utilizador ----- CMDT-CHEFE/DP	Form – DSP Treino – utilizador Cmdt/Dir/Ch CMDT-CHEFE/DP	Form – DSP Treino – utilizador Cmdt/Dir/Ch CMDT-CHEFE/DP	Form – DSP Treino – utilizador Cmdt/Dir/Ch CMDT-CHEFE/DP	Form – DSP Treino – utilizador ----- -----	Form – DSP Treino – utilizador Cmdt/Dir/Ch CMDT-CHEFE/DP



	Oficiais QP licenciados internamente	Oficiais QP licenciados externamente	Oficiais de contrato	Sargentos QP	Sargentos contratados	Praças QP	Praças contratados
12. Que entidade trata da gestão das carreiras / movimentação dos militares?	DSP CP/DARH DP	DSP ----- DP	DSP CP/DARH DP	DSP CP/DARH DP	DSP CP/DARH DP	DSP ----- -----	DSP CP/DARH DP

MARINHA (A preto):

CEMA – Chefe do Estado-maior da Armada
SSP – Superintendência dos Serviços de Pessoal
EN – Escola Naval
DSP – Direcção do Serviço de Pessoal
RRS – Repartição de Recrutamento e Selecção
RSP – Repartição de Sargentos e Praças
EFZ – Escola de Fuzileiros
ETNA – Escola de Tecnologias Navais
EMERG – Escola de Mergulhadores
DSF – Direcção do Serviço de Formação

EXÉRCITO (A verde):

EME – Estado-maior do Exército
DIVREC – Divisão de Recursos do EME
AM – Academia Militar
CP – Comando de Pessoal

DARH – Direcção de A de Recursos Humanos
CID – Comando de Instrução e Doutrina
CI – Centros de Instrução
EP – Escolas práticas
ESE – Escola de Sargentos do Exército
CIG – Centros de Instrução Geral
COP – Comando Operacional

FORÇA AÉREA (A azul):

DIVREC – Divisão de Recursos do EMFA (antiga 1ª Div)
CRM – Centro de Recrutamento e Mobilização
CFMTFA - Centro de Formação Militar e Técnica da Força Aérea (Ota)
DP – Direcção de Pessoal
DINST – Direcção de Instrução
AFA – Academia da Força Aérea

A AFA, CFMTFA e DINST passam para o futuro Comando da Instrução e Formação



APÊNDICE XI

Vantagens e Desvantagens dos diversos tipos de organização superior do “Ensino e Formação”

Tipo 1 – Ensino Superior directamente dependente do CEM, detendo o “Pessoal” a autoridade técnica sobre a formação (Marinha e FA).

VANTAGENS	INCONVENIENTES	OBS.
<ul style="list-style-type: none">✓ Manutenção do actual Status Quo;✓ Não implica a necessidade de levar a cabo qualquer processo de mudança organizacional;✓ Exceptuando a componente académica e processual da candidatura à Escola Naval/Academias, bem como o processo de Ensino Superior, todas as actividades são tecnicamente superintendidas pela estrutura de Pessoal;✓ No conceito nacional de autonomia universitária, ao depender directamente do CEM, a EN está mais próxima desse conceito, mantendo-se o peso institucional da formação de oficiais.	<ul style="list-style-type: none">✓ Excessiva amplitude e sobrecarga administrativa do CEM, ao despachar directamente com alguns comandantes de Escolas;✓ Separação, e eventual não continuidade ou existência de filosofias diferentes, entre as áreas do ensino e formação;✓ Com o encerramento dos Institutos Superiores dos ramos, a doutrina específica fica apenas no Estado-Maior.	<ul style="list-style-type: none">✓ Solução de continuidade.



Tipo 2 – Ensino Superior directamente dependente do CEM, havendo uma estrutura superior, ao mesmo nível da do “Pessoal”, com comando hierárquico e técnico sobre a formação (Exército).

VANTAGENS	INCONVENIENTES	OBS.
<ul style="list-style-type: none">✓ Redução da amplitude administrativa do CEM;✓ Existe um comando que detém autoridade total sobre todas as escolas e centros de formação;✓ O comando inclui também a componente doutrinária do ramo;✓ Obtenção de mais um lugar de Oficial General;✓ No conceito nacional de autonomia universitária, ao depender directamente do CEM, a EN está mais próxima desse conceito.	<ul style="list-style-type: none">✓ Não diminui a amplitude administrativa do CEM;✓ Necessidade de encetar alteração significativa nos comandos com relação a escolas e centros de treino;✓ Apenas centraliza a formação, uma vez que o CEM mantém as actuais competências para com o Ensino Superior;✓ Mantém separação entre ensino e formação;✓ Algumas funções relacionadas com o pessoal ficam no comando de formação, podendo originar dificuldades de articulação ou conflito com estrutura “pessoal”;✓ O Ensino Superior continua autónomo da estrutura de formação.	<ul style="list-style-type: none">✓ Solução transitória entre as estruturas Tipos 1 e 3;✓ É discutível se a doutrina não deve estar na área de Estado-Maior.

Tipo 3 – Comando Superior, ao mesmo nível do de Pessoal, com responsabilidade hierárquica e técnica sobre todo o Ensino e Formação (Reestruturação em curso na Força Aérea).

VANTAGENS	INCONVENIENTES	OBS.
<ul style="list-style-type: none">✓ Redução da amplitude administrativa do CEM, diminuindo o número de entidades que têm despacho directo com o CEM;✓ Simplificação organizacional;✓ Centralização das áreas do ensino e formação, através da criação de um comando;✓ Obtenção de mais um lugar de Oficial General;✓ Uniformização de doutrina e procedimentos;✓ Não carece da figura de “autoridade técnica”.	<ul style="list-style-type: none">✓ A necessidade de encetar um processo de mudança com todas as resistências que daí advêm;✓ No conceito nacional de autonomia universitária, ao introduzir mais um nível hierárquico, a EN fica mais longe desse conceito;✓ A função “pessoal” é amputada de um importante pilar – ensino e formação.	<ul style="list-style-type: none">✓ Se pensarmos no Ensino e Formação como um todo, o que não é o conceito nacional, esta é a solução que garante a transversalidade do conjunto.



Tipo 4 – Toda a estrutura de Ensino e Formação na dependência hierárquica e técnica do “Pessoal”, incluindo o Ensino Superior (Nova proposta).

VANTAGENS	INCONVENIENTES	OBS.
<ul style="list-style-type: none">✓ Redução da amplitude administrativa do CEM, através da diminuição de número de entidades que têm despacho directo;✓ Caso se mantenham as dependências hierárquicas, o processo de transição organizacional é fácil de implementar;✓ Simplificação organizacional;✓ Toda a função pessoal, incluindo o ensino e a formação, fica na mesma estrutura;✓ Todo o Ensino e Formação integrados no mesmo órgão.	<ul style="list-style-type: none">✓ Excessiva sobrecarga de competências no titular da área do “pessoal”, no pressuposto da manutenção das áreas actualmente atribuídas (pessoal, apoio social, saúde, justiça e religião).✓ No conceito nacional de autonomia universitária, ao introduzir mais um nível hierárquico, a EN fica mais longe desse conceito;	<ul style="list-style-type: none">✓ Solução não considerada, mas eventualmente a mais adequada, se for desejável um processo de mudança sem aumentar o total de Oficiais Gerais.



LISTA DE ANEXOS

ANEXO A – REFORMA CURRICULAR 2004 – DESENVOLVIMENTO DOS CICLOS

ANEXO B – DIFERENÇAS DO ENSINO ANTES E APÓS TRANSFORMAÇÃO (NATO)

ANEXO C – EXTRACTO DO EMFAR, NA ÁREA DE FORMAÇÃO

ANEXO D – QUALIFICAÇÕES A OBTER PELO OFICIAL ALEMÃO

ANEXO E – COMPETÊNCIAS DO OFICIAL ITALIANO

ANEXO F – COMPETÊNCIAS DO OFICIAL FRANCÊS

ANEXO G – APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA DO OFICIAL FRANCÊS

ANEXO H – CARREIRA DO OFICIAL ALEMÃO

ANEXO I – CARREIRA DO OFICIAL ITALIANO

ANEXO J - APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA DO OFICIAL BRITÂNICO

ANEXO K – ÁREAS FUNCIONAIS DE BORDO (EXTRACTO DO PPA 10A)

ANEXO L - ÁREAS FUNCIONAIS GENÉRICAS (EXTRACTO DO PPA 10A)

ANEXO M – EXTRACTOS DO D/L 42/2005 e DA LEI 49/2005

ANEXO N – PROPOSTA DE REGULAMENTO DOS ECTS (ESCOLA NAVAL)

ANEXO O – DESCRITORES DE DUBLIN PARA QUALIFICAÇÕES

ANEXO P – EXEMPLO DE SUPLEMENTO AO DIPLOMA (ESCOLA NAVAL)

ANEXO Q – ORGANIZAÇÃO SUPERIOR DO ENSINO NA ALEMANHA

ANEXO R - ORGANIZAÇÃO SUPERIOR DO ENSINO NA BÉLGICA

ANEXO S – ORGANIZAÇÃO SUPERIOR DA MARINHA DA POLÓNIA

ANEXO T – ORGANIZAÇÃO SUPERIOR DO ENSINO NA HOLANDA

ANEXO U – QUADROS DO EURYDICE SOBRE PROCESSO DE BOLONHA NOS PAÍSES EUROPEUS (RELATÓRIO DE 2007)



ANEXO A

REFORMA CURRICULAR 2004 – DURAÇÃO/DESENVOLVIMENTO DOS CICLOS

ESTUDO DE ALTERNATIVAS

a. Primeira alternativa

(1) Descrição

Na sequência da Reforma Curricular 2000 recentemente aprovada e tentando aproveitar os seus aspectos positivos, propõe-se efectuar um rearranjo com retirada de algumas disciplinas e inclusão de outras, de modo a tentar um desenvolvimento de 4+1 anos (4 anos de formação científica de base e formação militar naval para o 1º ciclo, e um ano de formação específica para o 2º ciclo). Esta hipótese implica que os primeiro e segundo ciclos de formação de base sejam frequentados sem qualquer interregno entre si, acabando por trazer pouca inovação e não indo totalmente no sentido do “espírito de Bolonha”, quer no que respeita a uma maior adesão ao conceito de aprendizagem ao longo da vida quer na clara distinção entre dois ciclos intercalados por experiência profissional. Na globalidade a duração dos cursos é quase idêntica à actual, exceptuando o previsto 6º ano para os cursos de Engenheiros Navais.

(2) Vantagens

- É mais fácil de implementar pois apenas será necessário repensar as disciplinas a ministrar.
- Permite uma reflexão sobre o desenvolvimento curricular mais adequado na actual conjuntura, embora seguindo o modelo tradicional.
- Não traz inconvenientes adicionais para a gestão de pessoal pois não altera o que tem sido a duração global da formação.
- Ao admitir que o 6º ano de alguns cursos passe para formação complementar, a Escola Naval voltará a ter a formação de base com duração de 5 anos para todos os cursos, excepto Médicos Navais.

(3) Desvantagens

- Não traz grande inovação ao habitual ensino da Escola Naval, além dos que são inerentes ao desenvolvimento modular e ao conceito associado ao sistema de créditos ECTS.
- Havendo Licenciatura em Ciências Militares Navais ao fim do primeiro ciclo, é difícil justificar o segundo ciclo logo de seguida e, além de se afastar do espírito de Bolonha, pode até ser desmotivador para os alunos.
- Embora seja possível, a partir deste modelo, prever que apenas um sub-módulo de formação militar naval seja frequentado por alunos possuidores de outras licenciaturas,



por dificuldade de gestão de horários poderá ser difícil garantir o desiderato de aulas comuns para os dois tipos de alunos.

- Caso venha a ser aplicada aos cursos actualmente abrangidos pela RC2000, contraria as expectativas dos alunos, nomeadamente no que diz respeito à duração da formação inicial das engenharias (caso venha a ser admitida esta hipótese, deverá ser garantida a formação complementar à totalidade dos alunos já envolvidos na RC2000).

(4) Implicações Legislativas

Não são de prever quaisquer alterações estatutárias, havendo apenas as necessárias alterações à estrutura curricular (portaria conjunta do MDN e MCES) e aos planos de estudos dos cursos (despacho do CEMA).

b. Segunda alternativa

Nesta alternativa existe, conceptualmente, uma clara adesão ao conceito de aprendizagem ao longo da vida, prevendo uma clara separação temporal entre os ciclos de formação, intercalados por experiência profissional.

A adesão ao “espírito de Bolonha” será tanto maior quanto melhor for possível integrar os conceitos de “major” e “minor”, e no caso de haver “minors” diferenciados permitirá ainda uma orientação de carreira logo no primeiro ciclo, facilitando o posterior desempenho de funções específicas.

(1) Descrição

A formação base desenvolve-se em dois ciclos, sendo o primeiro de 4 anos e o segundo de 1 ano, intercalados por um período (2 a 4 anos) de experiência profissional.

Na organização do primeiro ciclo são consideradas duas alternativas:

- (a) 4 Anos de formação comum de banda larga, em que o “major” e o “minor” são fixos e iguais para todos os alunos. O “major” corresponde ao conjunto de matérias conducentes ao desempenho das funções dos oficiais da Marinha, conforme estabelecido como objectivos do primeiro ciclo de formação. Existe um “minor” único, comum a todos os alunos, versando diversas áreas de conhecimento, que dá aos oficiais, uma vez terminado o primeiro ciclo, uma perspectiva global das áreas de especialização.
- (b) 3 anos de formação comum de banda larga, em que o “major” é fixo e semelhante à alternativa anterior. Existem diversos “minors”, de acordo com as áreas de especialização, escolhidos pelos alunos no seu último ano. Neste caso, os oficiais no fim do primeiro ciclo terão uma visão menos global e mais orientada para uma área específica de especialização que será aquela que, tendencialmente, será desenvolvida no segundo ciclo de formação. Estes “minors”, sendo menos abrangentes, são mais aprofundados na respectiva área do que o “minor” único da hipótese anterior.



O segundo ciclo tem a duração de um ano, correspondendo a formação técnica específica dentro das necessidades da Marinha, conferindo aos oficiais qualificações e competências de natureza militar naval e técnica nas áreas de especialização. A formação durante este ciclo, sendo da responsabilidade da EN, recorre, no aplicável, a escolas da Marinha ou estabelecimentos de ensino externos.

As matérias são organizadas de forma modular por áreas educativas (científica, militar, naval e marinha, etc.), com organização semestral, adoptando-se o sistema de créditos ECTS. Alunos provenientes de outros estabelecimentos de ensino portadores de créditos em disciplinas equivalentes ficam dispensados da sua frequência na Escola Naval.

Embora a Escola Naval apenas ministre formação de base na área de ciências exactas, são considerados como possuidores da formação de base do primeiro ciclo os alunos licenciados por outros estabelecimentos de ensino superior. Neste caso, os alunos também são considerados especializados de acordo com a sua licenciatura (e.g. advogados, farmacêuticos, psicólogos, etc.), tendo apenas que frequentar um segundo ciclo de formação, de natureza militar-naval e marinha, constituído pelos módulos relevantes da primeira fase que completam a formação de base em ciências exactas.

(2) Vantagens

- Simplifica o sistema de ensino da Escola Naval, introduzindo ao mesmo tempo os conceitos de desenvolvimento modular e de sistema de créditos ECTS.
- A característica modular da organização do curso permite a alimentação dos quadros por elementos provenientes de outros sistemas de ensino.
- Facilidade na organização curricular e no desenvolvimento das actividades pedagógicas devido à uniformidade do curso, evitando-se a multiplicação de disciplinas com turmas exíguas. Este facto é mais relevante na primeira das hipóteses enunciadas.
- Havendo menos dispersão nas matérias leccionadas, vislumbra-se um melhor aproveitamento dos recursos docentes, por redução do número de turmas e disciplinas, aumentando-se a média de alunos por turma.
- Permite equilibrar a carga horária, em comparação com uma solução 3+2.
- Reduz-se o tempo que medeia entre a aquisição e a aplicação dos conhecimentos técnico-navais.
- A escolha da especialização, sendo efectuada no início do 2º ciclo, altura em que já existe experiência de Marinha, permite uma opção mais consciente, aumentando-se os factores de motivação. Na segunda opção existe uma pré-escolha no ano final do 1º ciclo (minor) que pode ou não ter continuidade no 2º ciclo.
- A segunda opção poderá ter como vantagem proporcionar uma orientação para determinada área logo após o 1º ciclo, o que facilitará a integração dos oficiais recém – formados em determinadas funções mais específicas (Ex: chefia de serviço técnico a bordo ou comando de pelotão em unidades de fuzileiros).



- Ao haver escolha numa fase adiantada do processo formativo (final do primeiro ciclo ou mesmo início do segundo ciclo) é de admitir que o empenho dos alunos durante o 1º ciclo seja potenciado através de uma competição saudável, de modo a poderem escolher mais tarde a formação/carreira que mais desejam.
- Permite maior articulação entre os estabelecimentos de ensino da Marinha uma vez que o 2º ciclo será efectuado em colaboração com as várias Escolas de Formação.
- Flexibiliza e simplifica a gestão dos oficiais no que respeita ao preenchimento dos diversos cargos durante os primeiros anos da carreira.
- Maior harmonia no desenvolvimento da carreira dos oficiais.
- Redução do tempo de formação no 1º ciclo em comparação com a actual situação, implicando:
 - Menores custos de formação;
 - Maior celeridade na obtenção de oficiais;
 - Maior facilidade de intervenção nas admissões face à evolução dos quadros;
- Adequação ao sistema de ensino superior resultante dos princípios decorrentes da Declaração de Bolonha, nomeadamente no que respeita à duração, organização e sistema de créditos.

(3) Desvantagens

- Obriga a uma revisão do EMFAR.
- Obriga a um redesenho completo dos actuais cursos, embora noutro ponto de vista possa ser uma significativa vantagem.
- No fim do primeiro ciclo os oficiais não estão habilitados ao desempenho de cargos de marcada especificidade técnica.
- Eventual diminuição de candidatos com o 12º ano devido ao facto de serem todos admitidos para uma licenciatura comum em ciências militares navais, surgindo a hipótese de escolha de área técnica apenas vários anos depois, e podendo inclusivamente vir a ser encaminhados para uma especialização no 2º ciclo que não desejam.
- A segunda opção, ao proporcionar uma orientação para determinada área logo após o 1º ciclo, poderá diminuir as vantagens da existência de oficiais com formação comum, dificultando a gestão de pessoal.
- É necessário recorrer a formação complementar para formar profissionais reconhecidos pelas respectivas ordens ou colégios profissionais.
- Nova inflexão no sistema de ensino da EN quando ainda se encontra em fase de implementação a Reforma 2000.
- Havendo alterações consideráveis à metodologia e organização actualmente estabelecida, será de esperar resistência ou inércia à mudança.
- Um 1º ciclo de 4 anos é susceptível de ser considerado como uma solução de continuidade em relação ao actual modelo (mais do mesmo), o que desvirtuaria o espírito e a dinâmica do processo de renovação da EN.



(4) Implicações Legislativas

- Revisão do EMFAR, de forma a acomodar:
 - Nova forma de ingresso na categoria de oficial, incluindo o acesso de licenciados por outros sistemas de ensino;
 - Nova estrutura de classes e quadros;
 - Novas regras de acesso a cargos e de progressão na carreira em função de qualificações e graus académicos obtidos;
- Revisão do Estatuto e do Regulamento da EN.

c. Terceira alternativa

Nesta alternativa, existe também uma clara adesão ao conceito de aprendizagem ao longo da vida com uma separação temporal entre os dois ciclos iniciais de formação.

A menor duração do primeiro ciclo de formação de base permite formar oficiais em três anos, mas não possibilita a integração dos conceitos de “major “ e “minor”, dificultando portanto o desempenho de funções específicas entre os dois ciclos.

A maior duração do segundo ciclo de formação possibilita uma melhor especialização nessa fase, o que poderá ser uma importante vantagem para algumas pós-graduações.

Contudo esta solução só poderá ser considerada se o alinhamento dos dois ciclos iniciais de formação, a adoptar pelo Sistema Nacional de Ensino Superior, apontar para 3+2 anos.

(1) Descrição

A formação base desenvolve-se portanto em dois ciclos, sendo o primeiro de 3 anos e o segundo de 2 anos, intercalados por um período (2 a 4 anos) de experiência profissional.

- O primeiro ciclo terá como objectivo a atribuição das competências básicas gerais de natureza militar e naval, sendo portanto de formação comum a todos os alunos. Deve ser constituído por uma parte científica de base – prioritariamente no 1º ano do ciclo –, que permita aos alunos a compreensão e a aquisição dos conhecimentos necessários para as funções previamente definidas. Em termos de formação naval deverá, na medida do possível e essencialmente no último ano deste ciclo, ter cadeiras que abram a perspectiva para as diferentes áreas específicas a bordo, nomeadamente: operações navais, engenharia naval ao nível da condução da instalação, administração naval, e outras.
- O 2º ciclo terá como objectivo a atribuição das competências específicas de natureza militar, naval e técnica, aos oficiais já habilitados com a devida experiência profissional. Este ciclo deverá ser idealizado numa perspectiva de integração dos estudos pós-graduados profissionalizantes neste módulo complementar de formação, incluindo áreas que actualmente são garantidas pelas classes de administração naval, engenharia mecânica naval, engenharia de armas e electrónica e fuzileiros (deverão ser consideradas também as valências que hoje correspondem às especializações, i.e.,



comunicações, artilharia, etc.), em interligação com as diversas entidades de Marinha com responsabilidades na Formação dos Oficiais. O facto deste ciclo ter dois anos permitirá num primeiro ano retomar e aprofundar a formação científica de base, de forma a contribuir para uma formação mais específica em determinadas áreas técnicas de interesse para a Marinha

(2) Vantagens

- Simplifica o sistema de ensino da Escola Naval, introduzindo ao mesmo tempo os conceitos de desenvolvimento modular e de sistema de créditos ECTS.
- A característica modular da organização do curso permite a alimentação dos quadros por elementos provenientes de outros sistemas de ensino.
- Facilidade na organização curricular e no desenvolvimento das actividades pedagógicas devido à uniformidade do curso, evitando-se a multiplicação de disciplinas com turmas exíguas.
- Havendo menos dispersão nas matérias leccionadas, vislumbra-se um melhor aproveitamento dos recursos docentes, por redução do número de turmas e disciplinas, aumentando-se a média de alunos por turma.
- Reduz-se o tempo que medeia entre a aquisição e a aplicação dos conhecimentos técnico-navais.
- A escolha da especialização é efectuada no início do 2º ciclo, altura em que já existe experiência de Marinha, o que permite uma opção mais consciente, aumentando-se os factores de motivação.
- Ao haver escolha de área de especialização apenas no início do segundo ciclo, prevê-se que o aproveitamento dos alunos durante o 1º ciclo seja potenciado por uma competição saudável, de modo a poderem escolher a formação/carreira que mais desejam.
- Maior articulação entre os estabelecimentos de ensino da Marinha uma vez que o 2º ciclo é efectuado em colaboração com as várias Escolas de Formação.
- Flexibiliza e simplifica a gestão dos oficiais no que respeita ao preenchimento dos diversos cargos durante os primeiros anos da carreira.
- Maior harmonia no desenvolvimento da carreira dos oficiais.
- Redução do tempo de formação no 1º ciclo em comparação com a actual situação, implicando:
 - Menores custos de formação;
 - Maior celeridade na obtenção de oficiais;
 - Maior facilidade de intervenção nas admissões face à evolução dos quadros;
- Em relação à alternativa anterior, além de possibilitar uma redução do tempo de formação no 1º ciclo, apresenta ainda a vantagem de garantir a existência de dois ciclos claramente distintos e ambos importantes (em vez da tentação de considerar um curso completo de 4 anos complementado por um ano pouco relevante).



- Adequação ao sistema de ensino superior resultante dos princípios decorrentes da Declaração de Bolonha, nomeadamente no que respeita à duração, organização e sistema de créditos.

(3) Desvantagens

- Obriga a uma revisão do EMFAR.
- Obriga a um redesenho completo dos actuais cursos.
- No fim do primeiro ciclo os oficiais não estão habilitados ao desempenho de cargos de marcada especificidade técnica (Ex: chefia de serviço técnico a bordo ou comando de pelotão em unidades de fuzileiros).
- Eventual diminuição de candidatos, já que são todos admitidos para uma licenciatura comum em ciências militares navais, e a hipótese de escolha de área técnica só surge vários anos depois, podendo inclusivamente vir a ser encaminhados para uma especialização no 2º ciclo que não desejam.
- Em comparação com a actual especialização com a duração de um ano, o 2º ciclo dura dois anos, o que acarreta uma maior indisponibilidade dos oficiais nesta fase da carreira.
- É necessário recorrer a formação complementar para formar profissionais reconhecidos pelas respectivas ordens ou colégios profissionais.
- Nova inflexão no sistema de ensino da EN quando ainda se encontra em fase de implementação a Reforma 2000.
- Havendo alterações consideráveis à metodologia e organização actualmente estabelecida, será de esperar resistência ou inércia à mudança.

(4) Implicações Legislativas

- Revisão do EMFAR, de forma a acomodar:
 - Nova forma de ingresso na categoria de oficial, incluindo o acesso de licenciados por outros sistemas de ensino;
 - Nova estrutura de classes e quadros;
 - Novas regras de acesso a cargos e de progressão na carreira em função de qualificações e graus académicos obtidos;
- Revisão do Estatuto e do Regulamento da EN.

d. Quarta alternativa

(1) Descrição

Esta hipótese não constitui propriamente uma alternativa independente das anteriores, tratando-se de uma diferente abordagem que pode ser associada a qualquer delas, e que se traduz na obtenção das disciplinas da área de formação científica de base numa universidade civil.

Os alunos seriam admitidos pela Escola Naval e frequentariam os dois primeiros anos



(quatro semestres) numa universidade, para obter aprovação nas disciplinas da área de formação científica de base, sendo os alunos apoiados por meio de bolsas de estudo e pagamento das propinas (situação semelhante à que já existiu, quando os preparatórios eram frequentados na Escola Politécnica).

Os restantes anos seriam frequentados na Escola Naval.

(2) Vantagens:

- Possível redução de custos através da diminuição da estrutura docente da EN. No entanto, a existir tal redução, não seria muito expressiva uma vez que existiriam novos encargos com bolsas de estudo e propinas dos alunos nos dois primeiros anos.
- Maior contacto dos alunos da EN com o ensino superior civil.
- Facilidade em adoptar um mecanismo para aceitar candidatos à EN com frequência e aprovação em cursos superiores ou mesmo em parte de cursos superiores, desde que tivessem alcançado o nível de créditos predefinido.
- Depois da formação científica de base e após um ou dois anos de formação militar-naval na Escola Naval, os alunos obteriam a licenciatura, respeitando assim o espírito de Bolonha, e só posteriormente frequentariam o 2º ciclo, caso não possuíssem já licenciatura anterior.

(3) Desvantagens:

- Comparando com o modelo actual, os alunos teriam dois anos sem formação nas outras áreas: técnico-naval; militar-naval e actividades complementares de formação (embarques de fim-de-semana; viagens de instrução), o que implica menor nível de conhecimento no fim do curso, nas áreas referidas.
- Menor aprendizagem sobre a cultura da Marinha devido ao menor contacto com os vários aspectos da vida da nossa organização.
- Maiores dificuldades, por parte da EN, em promover auxílio aos alunos que durante os dois primeiros anos tivessem aproveitamento escolar baixo.
- Redução das áreas de conhecimento na EN por não existirem professores nas cadeiras da área de formação de base.
- Perda da importância da EN e da Marinha por não ser autónoma para ministrar cursos superiores.

(4) Implicações legislativas:

- Necessárias alterações à estrutura curricular e aos planos de estudos dos cursos.
- Necessárias alterações ao EMFAR.

RELAÇÃO DE ANEXOS:

Anexo A – Primeira Alternativa

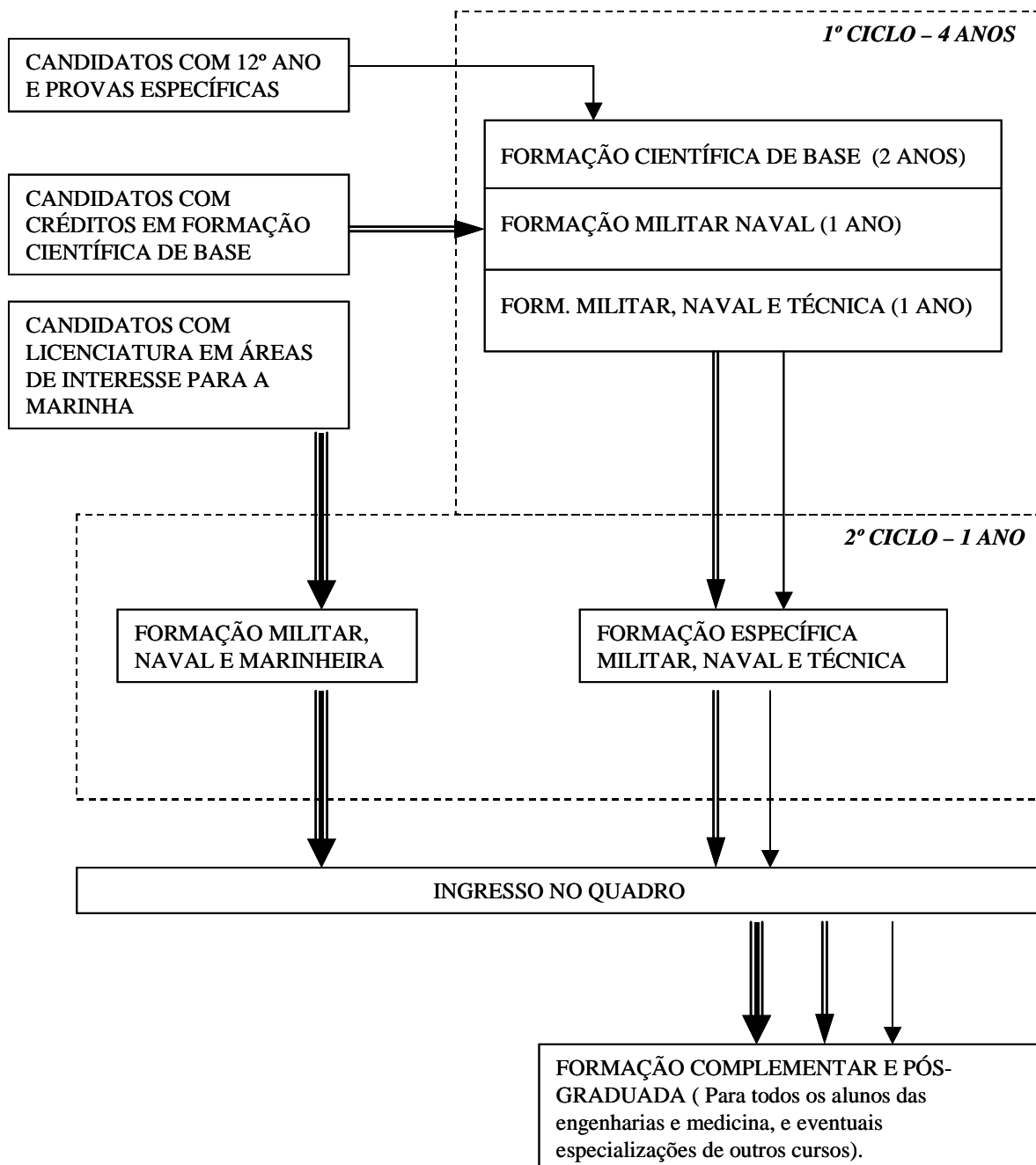
Anexo C – Terceira Alternativa

Anexo B – Segunda Alternativa

Anexo D – Quarta Alternativa

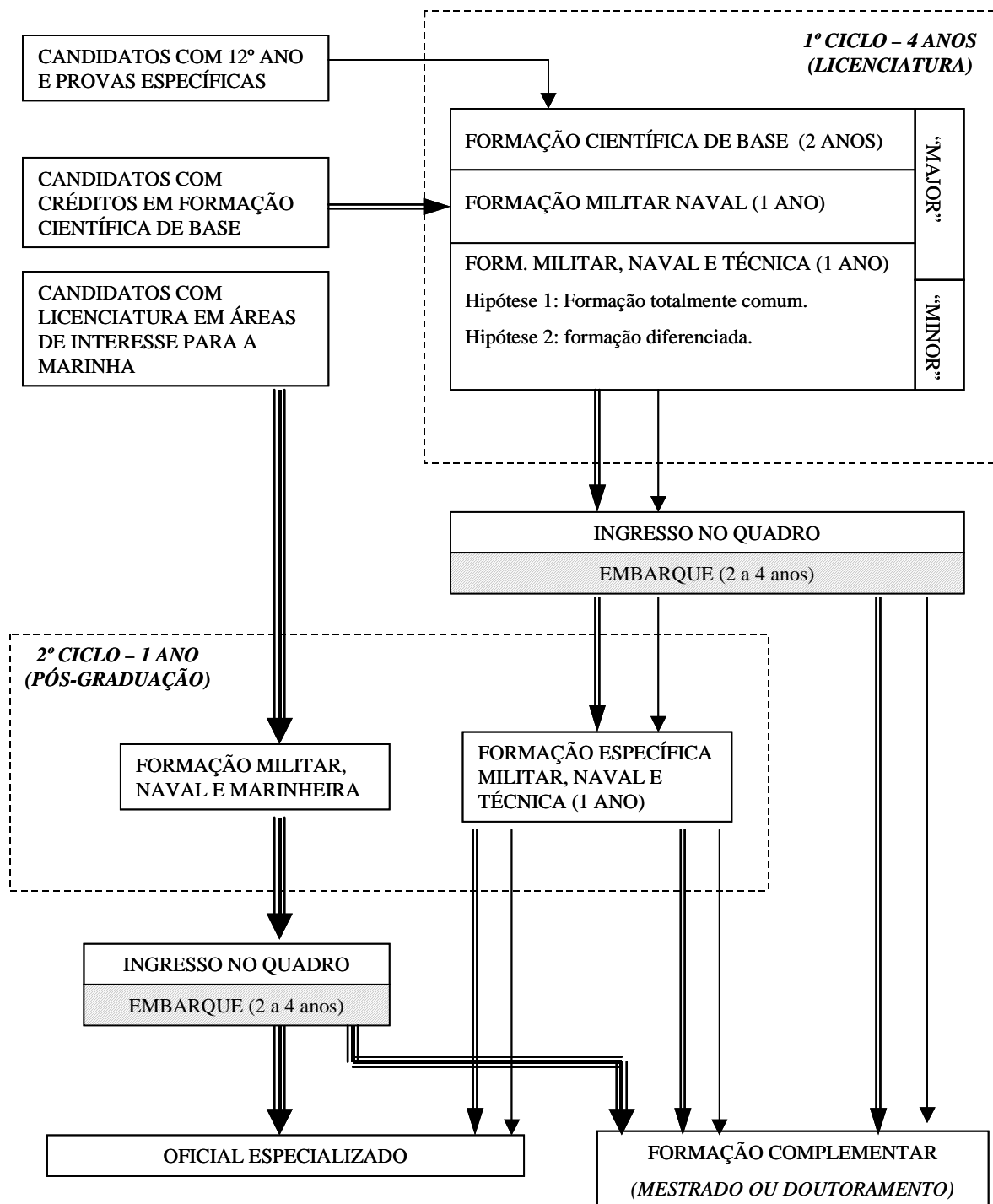


ANEXO A – PRIMEIRA ALTERNATIVA



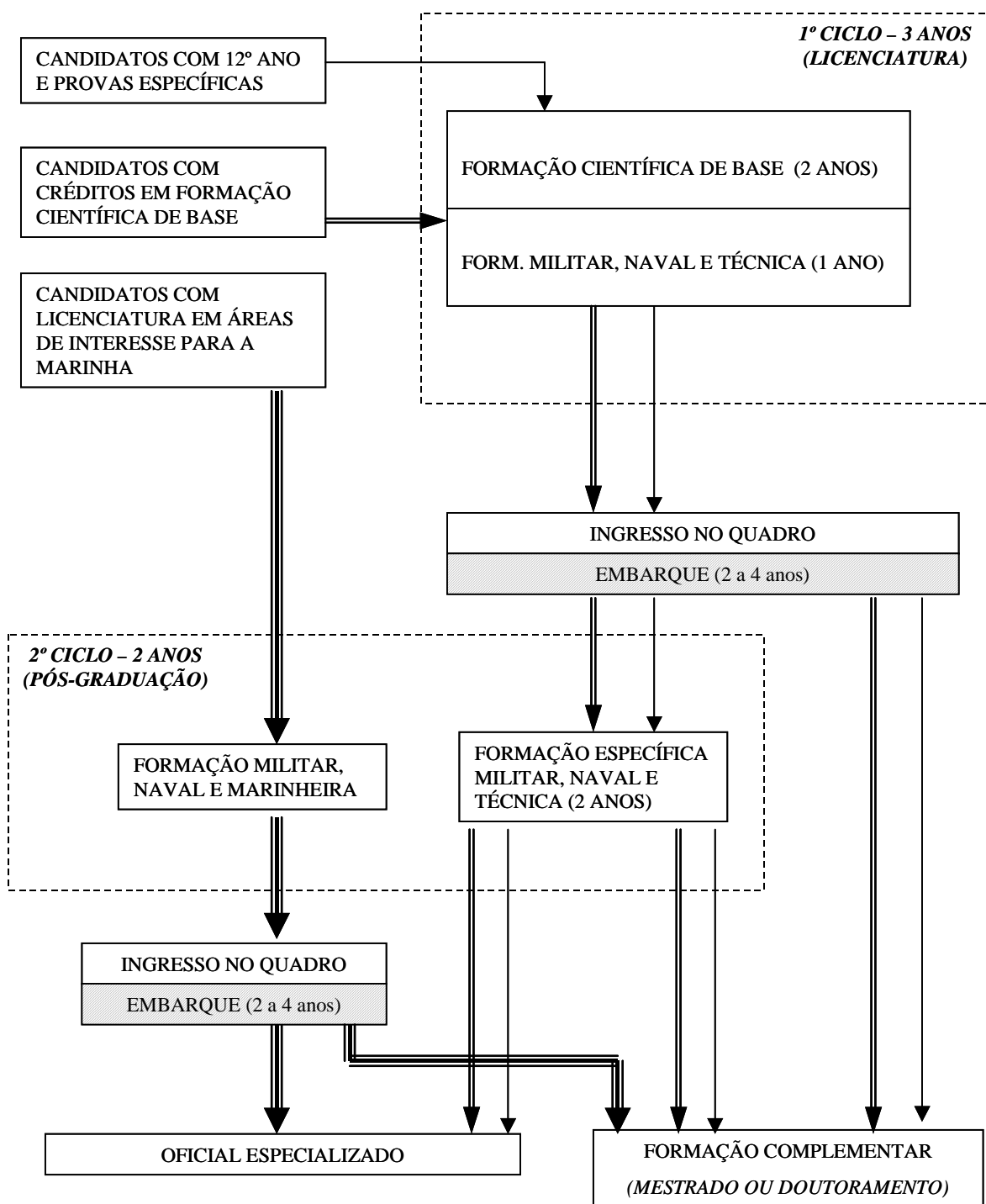


ANEXO B – SEGUNDA ALTERNATIVA



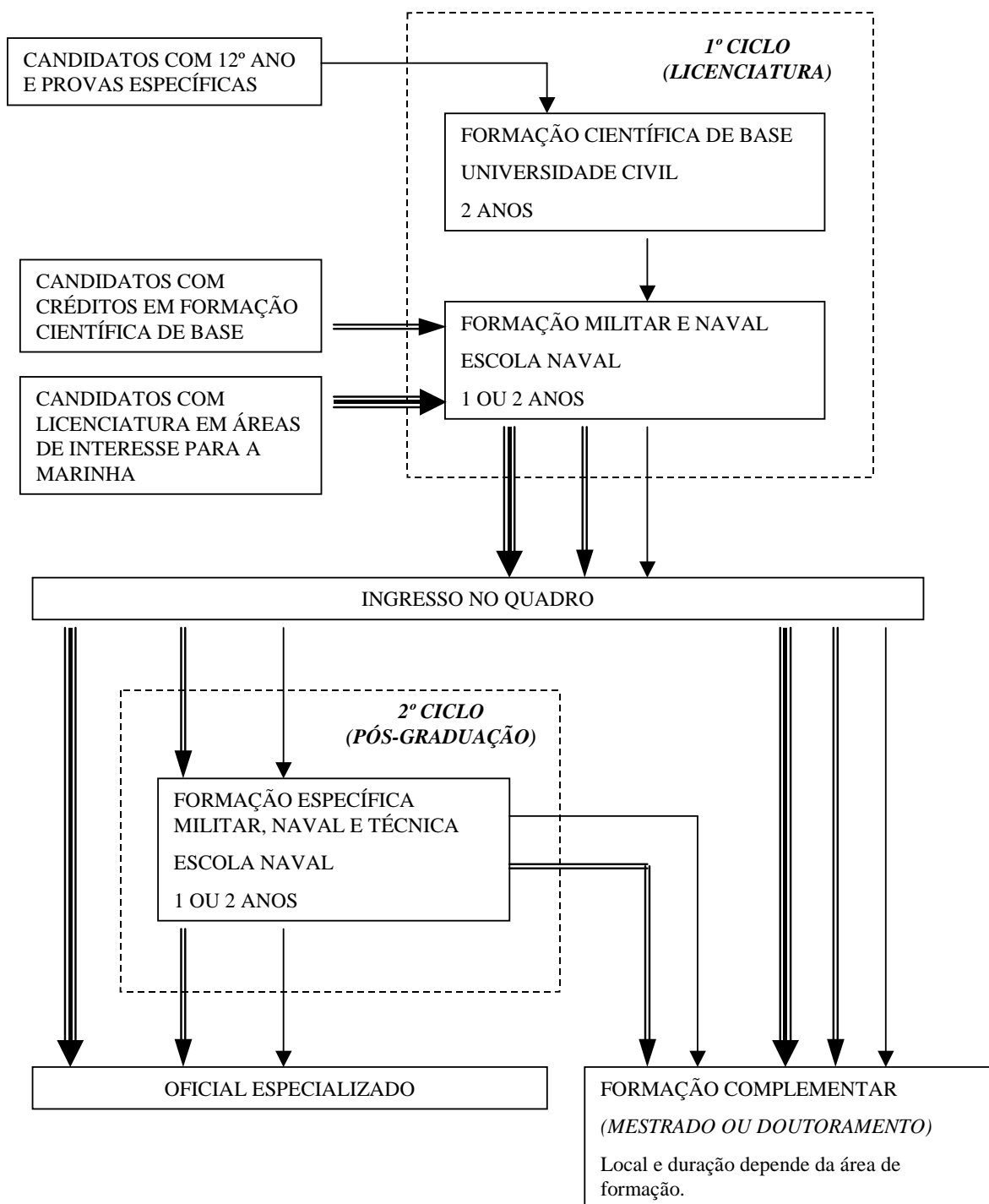


ANEXO C – TERCEIRA ALTERNATIVA







ANEXO D – QUARTA ALTERNATIVA





ANEXO B

Diferenças do Ensino antes e após Transformação (NATO)¹

 Elements of an Action Plan: Assessment Criteria 		
Office of Force Transformation		
<u>Education & Training</u>	<u>Existing</u>	<u>Transformed for NCW</u>
Style	Linear, sequential, serial	Non-linear, parallel, multi-media learning
Type of instruction	Directive instruction	Exploration, discovery
Approach to learning	Absorbing facts, materials	Learning how to learn
Access to Knowledge	Limited, based on need to know and course requirements	Requires Universal access to Human Knowledge
Approach to subject matter	Ad hoc mix of breadth and depth	Broad perspective or specific focus as needed
Timing of education	Fragmented, as needed	Lifelong, continuous
Orientation	Group-oriented, lowest common denominator	Customized to individual intelligences, values, learning styles
How education is regarded	Education as torture	Education as fun
Approach to teaching	Educator as transmitter	Educator as facilitator, guide

¹ Leadership Competencies Symposium, March 24, 2004, brf4_transformation.ppt, slide 31.



ANEXO C

Extracto do EMFAR, na área de Formação

TÍTULO VI

Ensino e formação nas Forças Armadas

Artigo 71.º

Ensino

- 1 - O ensino ministrado em estabelecimentos militares tem como finalidade a habilitação profissional do militar, a aprendizagem de conhecimentos adequados à evolução da ciência e da tecnologia e, bem assim, ao seu desenvolvimento cultural.
- 2 - O ensino ministrado em estabelecimentos militares garante a continuidade do processo educativo e integra-se nos sistemas educativo e formativo nacionais.

Artigo 72.º

Princípios da formação militar

- 1 - A formação militar, instrução e treino, doravante designados por formação militar, visam continuar a preparação do militar para o exercício das respectivas funções e abrangem componentes de natureza técnico-militar, científica, cultural e de aptidão física.
- 2 - As Forças Armadas propiciam aos militares, oportuna e continuamente, formação militar contínua adequada às capacidades individuais e aos interesses da própria instituição.
- 3 - A formação militar é responsabilidade conjunta da instituição militar, que a patrocina, e do militar, a quem se exige empenhamento.

Artigo 73.º

Formação militar

A formação militar envolve acções de investimento, de evolução e de ajustamento e materializa-se através de cursos, tirocínios, estágios, instrução e treino operacional e técnico, consoante a categoria, posto, classe, arma, serviço ou especialidade a que o militar pertence.

Artigo 74.º

Cursos

Os cursos têm duração variável e são ministrados sob a responsabilidade de um organismo militar ou civil reconhecido para o efeito, revestindo as seguintes tipologias:

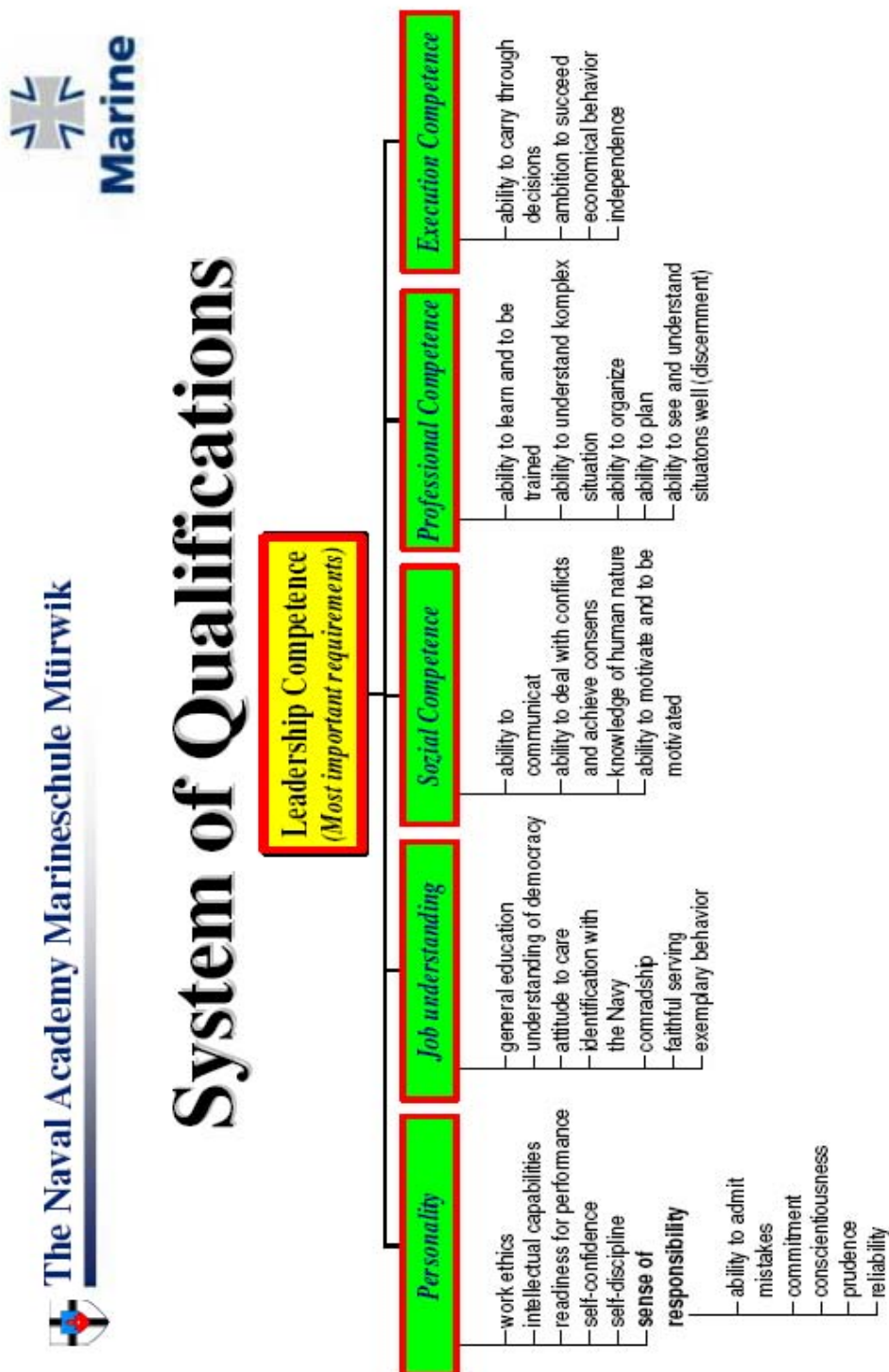


- a) Cursos de formação inicial que habilitem ao ingresso nas diferentes categorias, visando a habilitação profissional do militar e a aprendizagem de conhecimentos adequados às evoluções da ciência e tecnologia e, bem assim, ao seu desenvolvimento cultural;
- b) Cursos de promoção, destinados a habilitar o militar com os conhecimentos técnico-militares necessários ao desempenho de cargos e exercício de funções de nível e responsabilidade mais elevados, sendo condição especial de acesso ao posto imediato e de avaliação obrigatória;
- c) Cursos de especialização, destinados a ampliar ou melhorar os conhecimentos técnicos do militar, por forma a habilitá-lo ao exercício de funções específicas para as quais são requeridos conhecimentos suplementares ou aptidões próprias;
- d) Cursos de actualização, destinados a reciclar os conhecimentos do militar, visando a sua adaptação à evolução técnico-militar;
- e) Cursos de qualificação, destinados a preparar os oficiais para o exercício de funções de nível superior na estrutura orgânica aprovada, devendo incluir, em particular, para além de matérias curriculares específicas dos ramos das Forças Armadas, estudos relacionados com a defesa nacional e com o desenvolvimento de doutrinas de emprego conjunto dos meios das Forças Armadas.



ANEXO D

Qualificações a obter pelo oficial Alemão¹



¹ Academia Naval Alemã – Apresentação “Officer Training /Education in the German Navy”, Slide 21.



ANEXO E

Competências do oficial Italiano¹



¹ 15ª Conferência de Superintendentes das Academias Navais – Slide 35, e 13ª Conferência de Superintendentes das Academias Navais – Slide 2, apresentações Italianas efectuadas, respectivamente, pelo Rear Admiral Cristiano Bettini e pelo Rear Admiral Giuseppe Lertora, Italian Naval Academy.



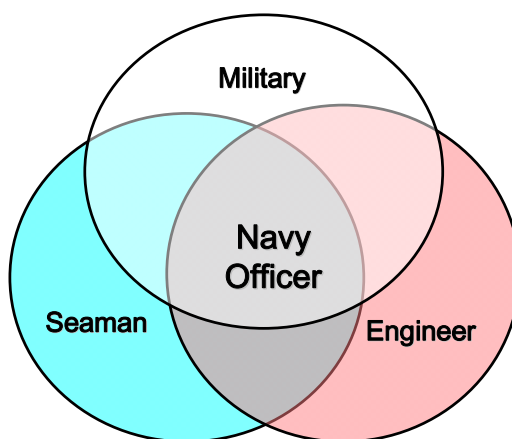
ANEXO F

Competências do oficial Francês¹



OUR MISSION

TRAINING NAVAL OFFICERS TO FIGHT AND WIN IN THE 21ST CENTURY



OUR TRAINING GOALS



- ☐ **Decision-maker**, military leader
- ☐ **Government executive**, manager
- ☐ Maritime environment **specialist**
- ☐ Strong **personal beliefs**
- ☐ Good working and thinking **methods**
- ☐ **Open-minded** and **learned**
- ☐ Operator of **sophisticated systems**

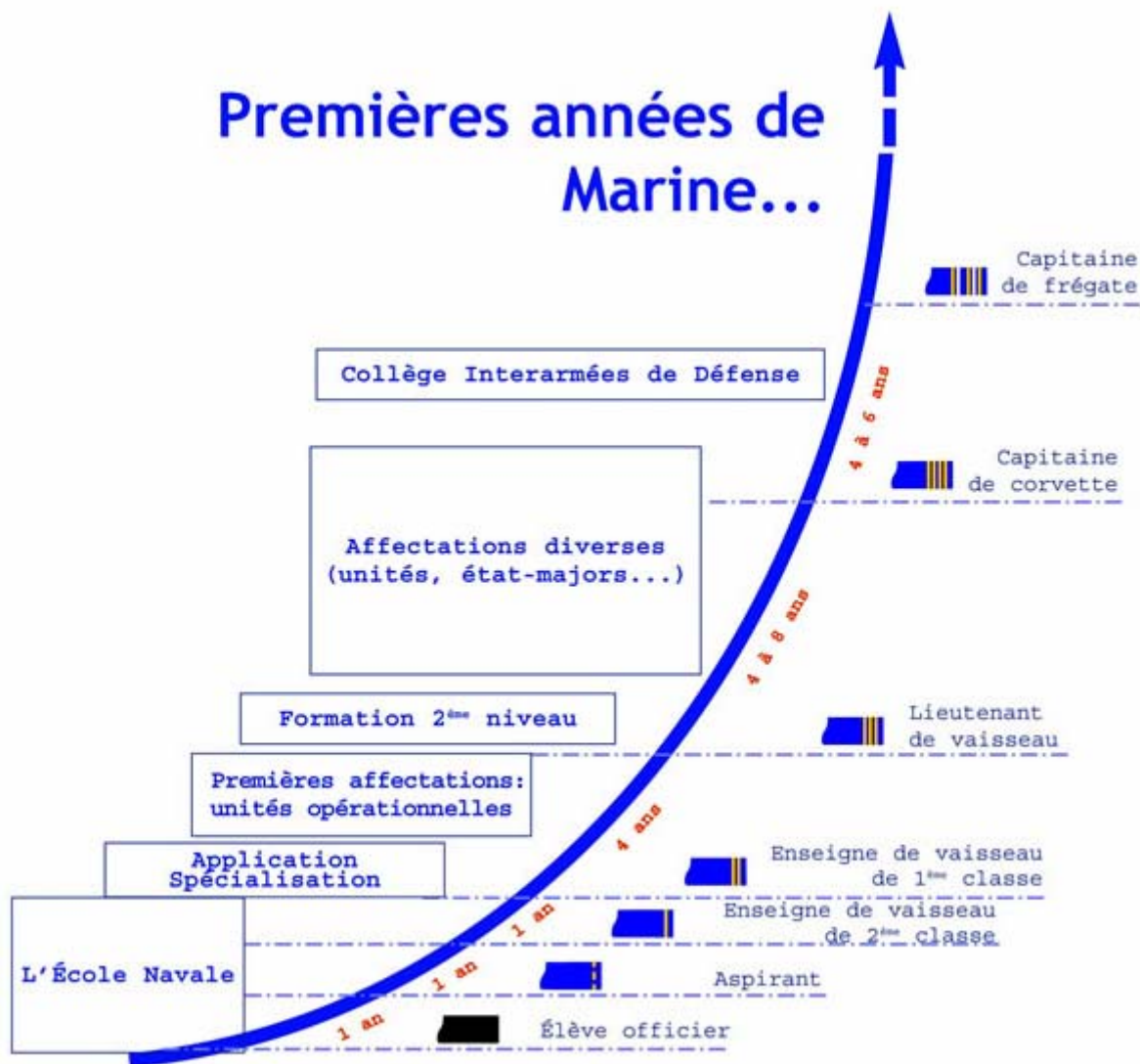


¹ 15ª Conferência de Superintendentes das Academias Navais – Slides 3 e 4 da apresentação Francesa, efectuada pelo Rear Admiral Pierre Soudan, French Naval Academy.



ANEXO G

Aprendizagem ao longo da vida do oficial Francês¹

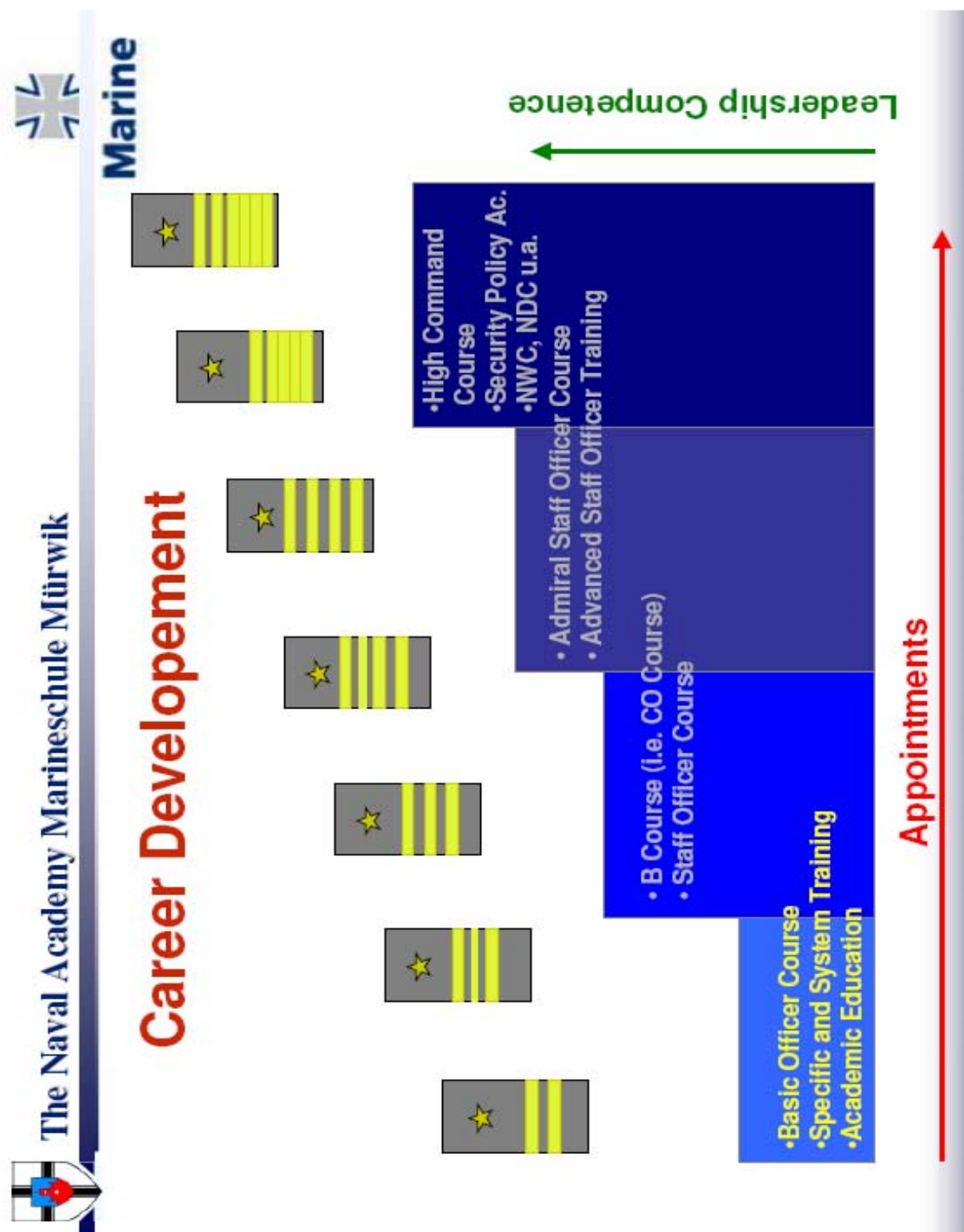


¹ 15^a Conferência de Superintendentes das Academias Navais – Documentação da Marinha Francesa.



ANEXO H

Carreira do oficial Alemão¹

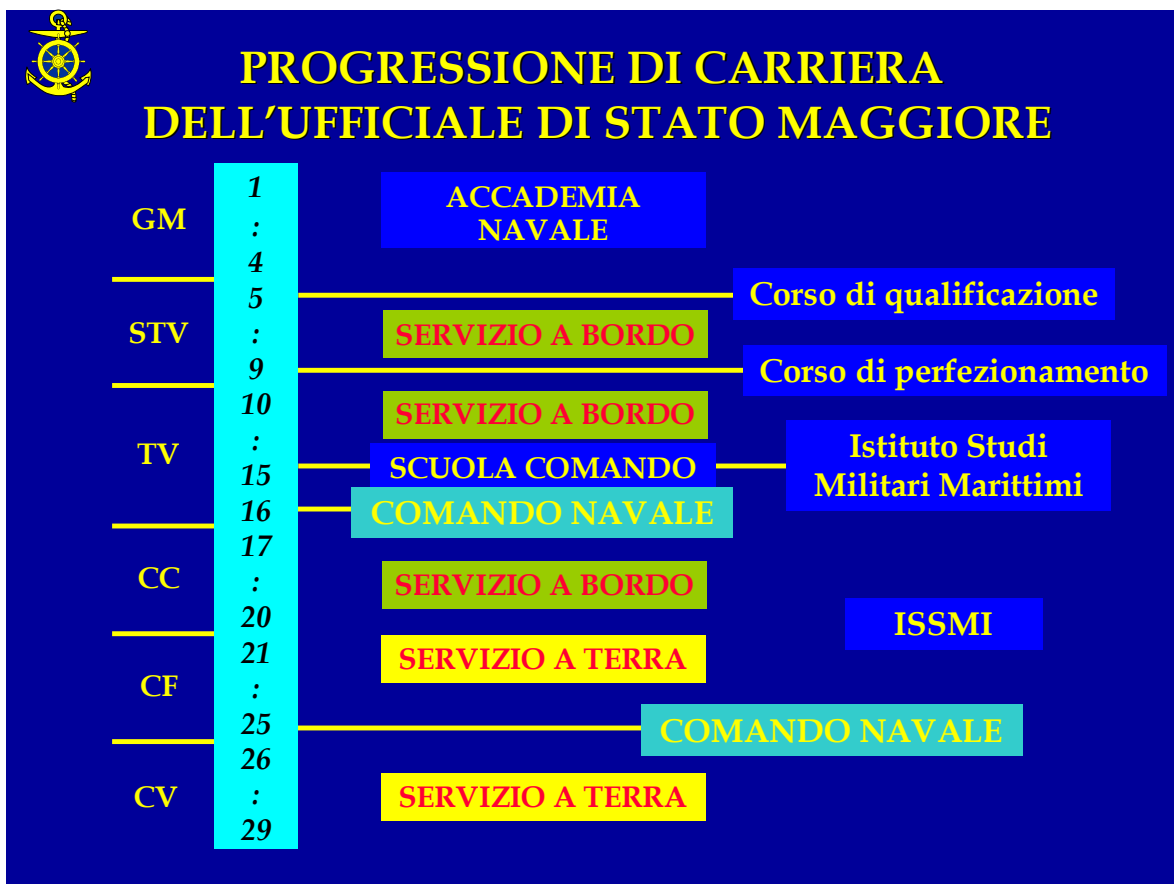


¹ Academia Naval Alemã – Apresentação “Officer Training /Education in the German Navy”, Slide 13.



ANEXO I

Carreira do oficial Italiano¹

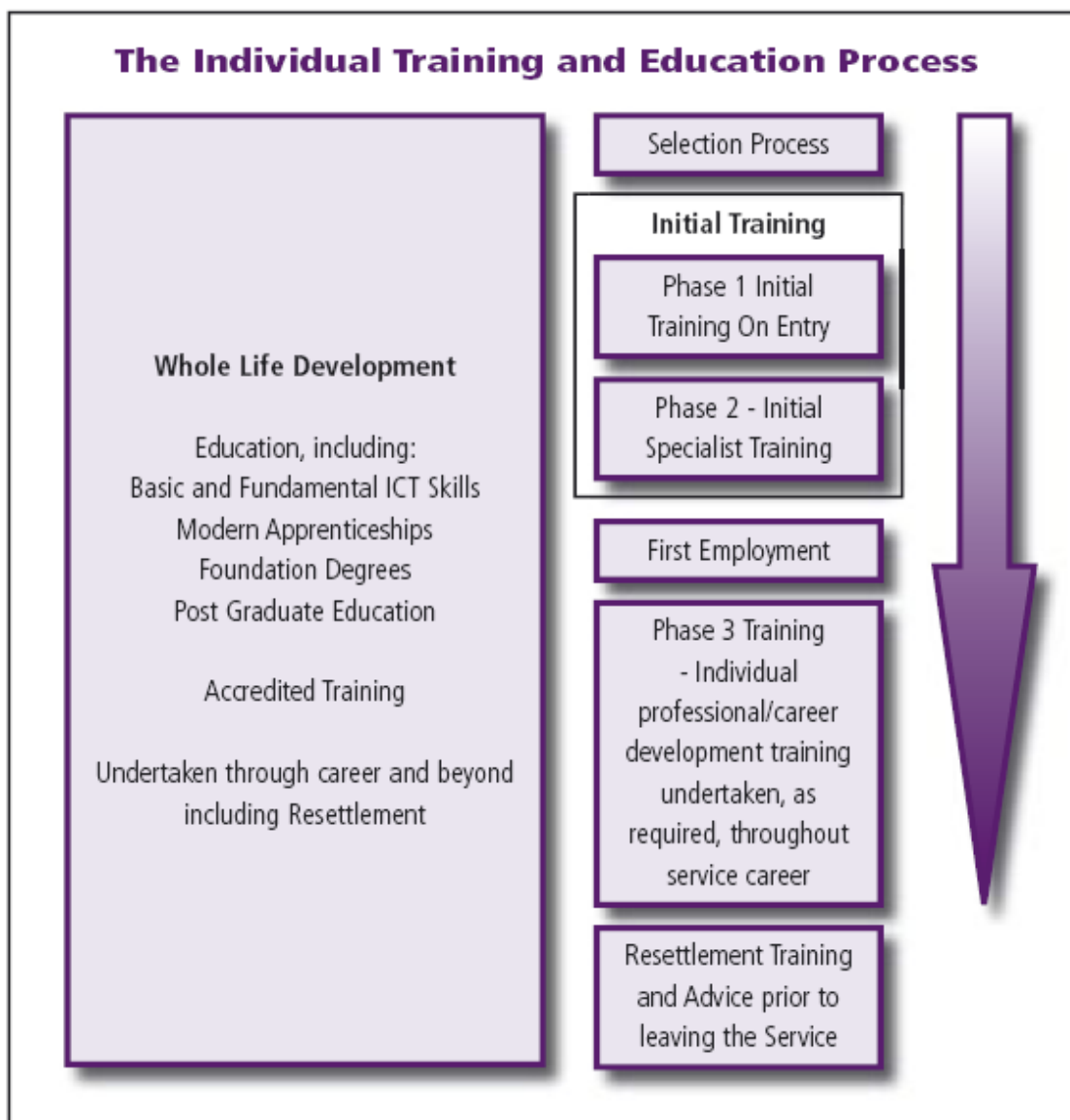


¹ 15ª Conferência de Superintendentes das Academias Navais – Slide 69 da apresentação Italiana, efectuada pelo Rear Admiral Cristiano Bettini, Italian Naval Academy.



ANEXO J

Aprendizagem ao longo da vida do Oficial Britânico¹



¹ Extracto do documento “The Ministry of Defense Policy Papers, Paper nº 6, Individual Training and Education in the Armed Forces”, consultado em 15 de Dezembro de 2007 em www.mod.uk.



ANEXO K

Áreas Funcionais de Bordo¹

DEPARTAMENTO	1º Dígito	SERVIÇO	2º Dígito
Operações	1	Navegação	1
		Operações de superfície e antiaéreas	2
		Operações Anti-submarinas	3
		Comunicações	4
		Helicópteros	5
		Hidrografia	6
Propulsão e Energia	2	Limitação de Avarias	1
		Mecânica	2
		Electrotecnia	3
Armas e Electrónica	3	Armas	1
		Electrónica	2
Logística	4	Abastecimento	1
		Saúde	2
Imediato	5	Serviços Gerais	1
		Saúde	2
		Secretaria	3
		Geral	4

¹ PPA 10(A), extracto do Anexo A.



ANEXO L

Áreas Funcionais Genéricas¹

(Códigos de Área Funcional e 1º Caracter dos Códigos de Cargo)

CODAF	ÁREA FUNCIONAL	CODCAR (1ºCaracter)
100	ÁREA DE COMANDO SUPERIOR/APOIO À DECISÃO COMANDO / CHEFIA SUPERIOR MILITAR ESTUDO E PLANEAMENTO MÉTODOS / TÉCNICAS DE APOIO À DECISÃO	A
200	ÁREA OPERACIONAL COMANDO ÁREA, ZONA E FORÇAS NAVAIS OPERAÇÕES NAVAIS – SUPERFÍCIE OPERAÇÕES NAVAIS – SUB-SUPERFÍCIE OPERAÇÕES NAVAIS – LOGÍSTICA FISCALIZAÇÃO OPERAÇÕES ANFÍBIAS – TERRA GUERRA DE MINAS OPERAÇÕES POLICIAMENTO / GUARDA DE HONRA CONTROLO NAVAL DE NAVEGAÇÃO BASES E PONTOS DE APOIO TREINO DE MAR OPERAÇÕES NAVAIS – HIDRO / OCEANOGRÁFICAS	B
300	ÁREA DO PESSOAL / ADMINISTRATIVA RECRUTAMENTO E SELECÇÃO EDUCAÇÃO E TREINO SAÚDE E ASSISTÊNCIA SOCIAL JUSTIÇA E DISCIPLINA GESTÃO DE PESSOAL ASSISTÊNCIA RELIGIOSA APOIO LOGÍSTICO AO PESSOAL	C
400	ÁREA DO MATERIAL / LOGÍSTICA CONSTRUÇÃO / MANUTENÇÃO MEIOS NAVAIS CONSTRUÇÃO / MANUTENÇÃO INFRA-ESTRUTURAS PROD./AQUISIÇÃO/ARMAZEN./ DISTRIB. MATERIAL MUNIÇÕES E EXPLOSIVOS COMBUSTÍVEIS E LUBRIFICANTES MEIOS DE TRANSPORTE	D

¹ PPA 10(A), Anexo G.



CODAF	ÁREA FUNCIONAL	CODCAR (1ºCaracter)
500	ÁREA FINANCEIRA	E
600	ÁREA CIENTÍFICA E CULTURAL ACTIVIDADE CIENTÍFICA ACTIVIDADE CULTURAL ACTIVIDADE SÓCIO-CULTURAL / DESPORTIVA TRATAMENTO / ARQUIVO / DIVULGAÇÃO DOCUMENTOS OUTROS MEIOS DIVULGAÇÃO CIENTÍFICO CULTURAL	F
700	ÁREA DA AUTORIDADE MARÍTIMA ASSINALAMENTO MARÍTIMO CONTROLO DA POLUIÇÃO SEGURANÇA MARÍTIMA E SALVAGUARDA VIDA HUMANA PRESERVAÇÃO RECURSOS NATURAIS AUTORIDADE REGIONAL AUTORIDADE LOCAL	G
800	ÁREA COMUNICAÇÕES / INFORMÁTICA EMIÇÃO / RECEPÇÃO CIFRA INFORMÁTICA OPERACIONAL INFORMÁTICA DE GESTÃO	H
900	ÁREA POLÍTICA E DIPLOMÁTICA ACTIVIDADE GOVERNAMENTAL ACTIVIDADE EMBAIXADAS ESTRANGEIRO ALIANÇAS E ACORDOS RELAÇÕES PÚBLICAS E PROTOCOLO DIREITO INTERNACIONAL	I



ANEXO M

Extracto do D/L 42/2005 e da Lei 49/2005 (Legislação recente sobre ECTS)

Decreto-Lei 42/2005, de 22 de Fevereiro – Princípios reguladores de instrumentos para a criação do espaço europeu de ensino superior

CAPÍTULO II

Sistema de créditos curriculares

Artigo 4º

Expressão em créditos

- 1 - As estruturas curriculares dos cursos de ensino superior expressam em créditos o trabalho que deve ser efectuado pelo estudante em cada área científica.
- 2 - Os planos de estudos dos cursos de ensino superior expressam em créditos o trabalho que deve ser efectuado pelo estudante em cada unidade curricular, bem como a área científica em que esta se integra.

Artigo 5º

Número de créditos

O número de créditos a atribuir por cada unidade curricular é determinado de acordo com os seguintes princípios:

- a) O trabalho é medido em horas estimadas de trabalho do estudante;
- b) O número de horas de trabalho do estudante a considerar inclui todas as formas de trabalho previstas, designadamente as horas de contacto e as horas dedicadas a estágios, projectos, trabalhos no terreno, estudo e avaliação;
- c) O trabalho de um ano curricular realizado a tempo inteiro situa-se entre mil e quinhentas e mil seiscentas e oitenta horas e é cumprido num período de 36 a 40 semanas;
- d) O número de créditos correspondente ao trabalho de um ano curricular realizado a tempo inteiro é de 60;
- e) Para períodos curriculares de duração inferior a um ano, o número de créditos é atribuído na proporção que representem do ano curricular;
- f) O número de créditos correspondente ao trabalho de um curso realizado a tempo inteiro é igual ao produto da duração normal do curso em anos curriculares ou fracção por 60;



- g) Os créditos conferidos por cada unidade curricular são expressos em múltiplos de meio crédito;
- h) A uma unidade curricular integrante do plano de estudos de mais de um curso do mesmo estabelecimento de ensino superior deve ser atribuído o mesmo número de créditos, independentemente do curso.

Lei 49/2005, de 30 de Agosto – Lei de Bases do Sistema Educativo

Artigo 13.º

Organização da formação, reconhecimento e mobilidade

- 1 - A organização da formação ministrada pelos estabelecimentos de ensino superior adopta o sistema europeu de créditos.
- 2 - Os créditos são a unidade de medida do trabalho do estudante.
- 3 - O número de horas de trabalho do estudante a considerar inclui todas as formas de trabalho previstas, designadamente as horas de contacto e as horas dedicadas a estágios, projectos, trabalhos no terreno, estudo e avaliação.
- 4 - A mobilidade dos estudantes entre os estabelecimentos de ensino superior nacionais, do mesmo ou de diferentes subsistemas, bem como entre estabelecimentos de ensino superior estrangeiros e nacionais, é assegurada através do sistema de créditos, com base no princípio do reconhecimento mútuo do valor da formação e das competências adquiridas.
- 5 - Os estabelecimentos de ensino superior reconhecem, através da atribuição de créditos, a experiência profissional e a formação pós-secundária dos que nele sejam admitidos através das modalidades especiais de acesso a que se refere o n.º 5 do artigo 12.º
- 6 - Os estabelecimentos de ensino superior podem associar-se com outros estabelecimentos de ensino superior, nacionais ou estrangeiros, para conferirem os graus académicos e atribuírem os diplomas previstos nos artigos seguintes.
- 7 - Não é permitido o funcionamento de estabelecimentos de ensino superior em regime de franquia.



ANEXO N

Proposta de Regulamento dos ECTS (Escola Naval)

Preâmbulo Legal

Regulamento a que alude o Artigo 11º do Decreto - Lei n.º 42/2005, de 22 de Fevereiro

O artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 42/2005, de 22 de Fevereiro, preceitua que o órgão legal e estatutariamente competente de cada estabelecimento de ensino superior aprova um regulamento de aplicação ao sistema de créditos curriculares, o qual inclui, designadamente, os procedimentos e regras a adoptar para a fixação dos créditos a obter em cada área científica e a atribuir por cada unidade curricular.

Assim, ao abrigo deste dispositivo legal e, ouvido o Conselho Científico, é aprovado o regulamento a que alude o citado artigo 11.º, do Decreto-Lei n.º 42/2005, de 22 de Fevereiro.

Regulamento de Aplicação do Sistema de Créditos Curriculares à Escola Naval

CAPÍTULO I

SISTEMA DE CRÉDITOS CURRICULARES

ARTIGO 1º

Objectivo

O presente regulamento tem por objectivo definir a aplicação do sistema de créditos curriculares a todas as formações conducentes à obtenção de grau da Escola Naval (EN), dando satisfação ao estabelecido no artigo 11º do Decreto – Lei nº 42/2005, de 22 de Fevereiro.

ARTIGO 2º

Definição

1. O sistema de créditos curriculares mede as horas de trabalho de formação do aluno e considera a globalidade do seu esforço de aprendizagem, compreendendo todas as formas de trabalho previstas, designadamente as horas de contacto, bem como as horas dedicadas a outras actividades de formação e aprendizagem, como a realização de projectos, dissertações, trabalhos de campo, estágios, estudo e avaliação.
2. As horas de contacto incluem não apenas a actividade estritamente lectiva, mas todo o tempo dispendido com o acompanhamento tutorial do aluno.
3. O número de horas de contacto compreende o ensino teórico, teórico-prático, prático e laboratorial, e a orientação tutorial.



ARTIGO 3º

Aplicação

1. A todos os ciclos de estudos da Escola Naval, porque conducentes à obtenção de um grau, aplica-se obrigatoriamente o sistema de créditos ECTS (European Credit Transfer and Accumulation System).
2. Aplica-se igualmente de forma obrigatória o sistema de créditos ECTS, a todos os cursos não conferentes de grau que sejam objecto de avaliação e certificação, sejam cursos de pós-graduação ou de especialização.

ARTIGO 4º

Cálculo

Para o cálculo dos créditos ECTS em cada unidade curricular (UC) deve-se considerar os seguintes princípios:

1. O número de créditos ECTS correspondente a um ano curricular realizado a tempo inteiro é de 60. Regra geral, os períodos curriculares de duração inferior a um ano, semestres e trimestres, terão um número de créditos proporcional ao peso relativo que representam do ano curricular, ou seja, neste caso, respectivamente 30 e 20 ECTS.
2. De acordo com o calendário académico é definido em 1500 o número total de horas anual de trabalho do aluno num ano curricular na Escola Naval, fixando-se em 25 o número de horas de trabalho equivalente a 1 crédito ECTS.
3. O trabalho escolar desenvolvido durante um ano curricular estimado na alínea anterior e correspondente a 60 créditos ECTS, refere-se ao trabalho do aluno a tempo inteiro e em regime presencial.
4. Os créditos atribuídos a cada UC calculam-se dividindo por 25 horas o número de horas de trabalho do aluno estimado para a unidade curricular, obtendo-se deste modo os correspondentes créditos ECTS.
5. Os créditos conferidos por cada UC são expressos em múltiplos de meio crédito.

ARTIGO 5º

Atribuição

1. A atribuição de créditos às diferentes UC deve ser feita com base numa estimativa realista da carga de trabalho necessária a um aluno médio, de forma a obter os resultados de aprendizagem estabelecidos para cada UC.



2. Os trabalhos de dissertação, de tese, de estágios e de projectos previstos para a obtenção de graus académicos e diplomas, devem ser objecto de atribuição de créditos ECTS.
3. No caso previsto no número anterior será atribuído o número de créditos na proporção do tempo médio normal estimado para a realização e avaliação dos citados trabalhos ou outros requisitos.
4. É conveniente, durante o processo de atribuição, proceder numa base dita “descendente”, o que implica partir da estrutura completa do plano de estudos e do padrão normal de UC em que o aluno terá que ser avaliado num ano curricular, para concluir com aproveitamento a sua formação.
5. A uma UC integrante do plano de estudos de mais de um curso, deve ser atribuído o mesmo número de créditos, independentemente do curso.

ARTIGO 6º

Verificação e revisão dos créditos atribuídos

1. A atribuição de créditos às UC deve ser verificada periodicamente pelo Conselho Científico.
2. Compete aos Coordenadores de Departamento, em coordenação com os Directores de Curso e com os docentes responsáveis pelas disciplinas, a monitorização dos números de créditos pelas UC que compõem cada semestre e ano curricular.
3. A verificação referida nos números anteriores pode determinar a revisão dos créditos atribuídos às UC, tendo em vista fazê-los representar de uma forma mais correcta a distribuição da carga real de trabalho dos alunos.
4. As alterações de créditos das UC, são propostas pelos Coordenadores de Departamento ao Director de Instrução para posterior aprovação superior, ouvido o Conselho Científico.

ARTIGO 7º

Escala europeia de comparabilidade de classificações

1. A escala europeia de comparabilidade de classificações permite complementar a informação numérica habitual (escala absoluta) com uma classificação que informe a posição relativa do aluno quando comparado com os outros alunos graduados nas mesmas condições (escala relativa).
2. É constituída por cinco classes, identificadas pelas letras A a E (para os resultados de aprovado), e a sua elaboração é da responsabilidade da Secretaria Escolar.



3. As normas de utilização e elaboração desta escala encontram-se definidas no Capítulo III, Secção II, do Decreto – Lei n.º 42/2005, de 22 de Fevereiro, podendo a mesma ser apresentada de acordo com o seguinte quadro:

Notas ECTS	Estudantes com aproveitamento que obtêm essa nota em (%)	Definição
A	10	EXCELENTE - Desempenho excepcional, com apenas algumas insuficiências de carácter menor
B	25	MUITO BOM - Resultados superiores à média, apesar de um certo número de insuficiências
C	30	BOM - Trabalho em geral sólido, apesar de um certo número de insuficiências significativas
D	25	SATISFAZ - Trabalho razoável, mas com lacunas importantes
E	10	SUFICIENTE - O desempenho satisfaz os critérios mínimos

CAPÍTULO II

ORGANIZAÇÃO DOS PLANOS DE ESTUDOS

ARTIGO 8º

Estruturas curriculares

1. A estrutura curricular de um curso é o conjunto de áreas científicas que o integram, bem como o número de créditos que um aluno deve reunir em cada uma delas para obtenção de um determinado grau académico.
2. O número de créditos correspondente ao trabalho de um curso é igual ao produto da sua duração em anos por 60, sendo este valor distribuído pelas áreas de formação científica que integram a estrutura curricular.

ARTIGO 9º

Áreas científicas

1. As áreas científicas dos cursos são fixadas em função dos objectivos educativos e profissionais e, sempre que disponível, das áreas científicas de referência, respectivo



número mínimo de unidades de crédito no ramo do saber onde se enquadra o curso e das competências a adquirir em face do número de horas de trabalho global do curso.

2. O número de horas de trabalho por área científica, seja obrigatória ou optativa, estima-se tendo por base o número de horas de trabalho global previsto para o curso.
3. O número de unidades de crédito de cada área científica calcula-se tendo por base a estimativa do número total de horas de trabalho previsto para cada área, em função da sua proporção no número total de horas de trabalho e das unidades de crédito do curso.
4. Na atribuição de créditos, a área de formação científica de base de cada curso, deverá, regra geral, ter obrigatoriamente, a percentagem mais elevada.

ARTIGO 10º

Planos de estudos

O plano de estudos de cada curso deve contemplar a distribuição das unidades curriculares por área científica, o intervalo de tempo da leccionação (anual, semestral ou outra), as horas de contacto e o total de créditos.

CAPÍTULO III

INSTRUMENTOS

ARTIGO 11º

Âmbito

1. Os instrumentos para a criação do espaço europeu de ensino superior aplicam-se a todos os cursos conducentes à obtenção de um grau ou, no caso dos cursos não conferentes de grau, a todos os que sejam objecto de avaliação e de certificação.
2. Os instrumentos referidos no número anterior e que possibilitam a comparabilidade e a mobilidade no espaço europeu do ensino superior, são os seguintes:
 - a. O sistema de créditos curriculares ECTS (sistema europeu de transferência e acumulação de créditos);
 - b. A escala europeia da comparabilidade de classificações;
 - c. O contrato de estudos;
 - d. O boletim de registo académico;
 - e. O guia informativo do estabelecimento de ensino e,



f. O suplemento ao diploma.

Os documentos referidos em 2.c. e 2.d. encontram-se relacionados com a mobilidade e relacionamento institucional entre uma instituição de origem e uma de acolhimento, pelo que a sua aplicabilidade à Escola Naval configura situações de excepcionalidade.

ARTIGO 12º

Guia informativo

A Escola Naval elabora, através do Gabinete de Estudos, o guia informativo, em português e inglês, de acordo com o formato proposto pela Comissão Europeia, adaptado à realidade da Escola Naval, segundo modelo estipulado pelo Director de Instrução.

ARTIGO 13º

Suplemento ao Diploma

Até à aprovação de um modelo oficial para o Suplemento ao Diploma, a Escola Naval utilizará um formato provisório, em português e inglês, elaborado de acordo com os princípios estabelecidos na legislação em vigor.

CAPÍTULO IV

DISPOSIÇÕES FINAIS

ARTIGO 14º

Entrada em vigor

O presente regulamento entra em vigor no dia imediato ao da sua publicação em Ordem do Dia à Unidade (ODU).



ANEXO O

Descritores de Dublin para Qualificações¹

1º Ciclo	2º Ciclo
Atribuição do grau aos estudantes que tenham atingido:	Atribuição do grau aos estudantes que tenham atingido:
Conhecimento e capacidade de compreensão	Conhecimento e capacidade de compreensão
Tenham demonstrado possuir conhecimentos e capacidade de compreensão a um nível que: <ul style="list-style-type: none">- Sustentando-se nos conhecimentos de nível secundários, os desenvolva e aprofunde- Corresponda e se apoie em livros de texto de avançado- Em alguns domínios da área de estudo, se situe ao nível dos conhecimentos de ponta na área científica respectiva	Tenham demonstrado possuir conhecimentos e capacidade de compreensão a um nível que: <ul style="list-style-type: none">- Sustentando-se nos conhecimentos de nível de 1º ciclo, os desenvolva e aprofunde- Permita, e constitua a base de desenvolvimento e/ou aplicações originais, nomeadamente em contexto de investigação
Aplicação de conhecimentos e compreensão	Aplicação de conhecimentos e compreensão
Saibam aplicar os conhecimentos e a capacidade de compreensão adquiridas, de forma a evidenciarem uma abordagem profissional ao trabalho desenvolvido na sua área vocacional	Saibam aplicar os conhecimentos e a capacidade de compreensão e resolução de problemas em situações novas e não familiares, em contextos alargados e multidisciplinares, ainda que relacionados com a sua área de estudo
Realização de julgamento/tomada de decisões	Realização de julgamento/tomada de decisões
Comprovem capacidade de resolução de problemas no âmbito da sua área de estudo, e de constituírem e fundamentarem a sua própria argumentação	Demonstrem a capacidade para integrar conhecimentos, lidar com questões complexas, desenvolver soluções ou emitir juízos em situações de informação limitada ou incompleta, incluindo reflexões sobre as implicações e responsabilidades éticas e sociais que resultem ou condicionem essas soluções e esses juízos
Mostrem capacidade de recolher, seleccionar e interpretar informação relevante, particularmente na sua área de estudo, que os habilite a fundamentarem as soluções que preconizam e os juízos que emitem, incluindo na análise os aspectos sociais científicos e éticos relevantes	
Comunicação	Comunicação
Sejam dotados de competências que lhes permitam comunicar informação, ideias,	Sejam capazes de comunicar as suas conclusões – e os conhecimentos e os

¹ Desenvolvidos pelo “Joint Quality Initiative Group”, estando a informação disponível em <http://www.dges.mctes.pt/Bolonha/objectivos+e+linhas+de+Acção/Descritores+Dublin>.



problemas e soluções, tanto a públicos constituídos por especialistas como não especialistas	raciocínios a elas subjacentes – quer a especialistas, quer a não especialistas, de forma clara e sem ambiguidades.
Competências de auto-aprendizagem	Competências de auto-aprendizagem
Tenham desenvolvido as competências que lhes permitam uma aprendizagem ao longo da vida, com elevado grau de autonomia	Tenham desenvolvido as competências que lhes permitam uma aprendizagem ao longo da vida, de um modo fundamentalmente auto-orientado e autónomo

Descritores de Dublin para qualificações

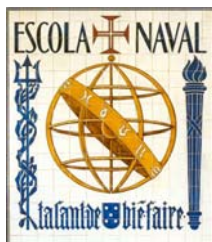
Doutoramento (versão preliminar)

Atribuição do grau aos estudantes que tenham atingido:
Conhecimento e capacidade de compreensão
Demonstrem uma capacidade de compreensão sistemática do domínio científico de estudo; Dominem as competências, aptidões e métodos de investigação associados ao domínio científico.
Aplicação de conhecimentos e compreensão
Demonstrem a capacidade para conceber, projectar, adaptar e realizar uma investigação significativa respeitando as exigências impostas pelos padrões de integridade académica; Realizem uma quantidade significativa de trabalho de investigação original que contribua para o alargamento das fronteiras do conhecimento, parte da qual mereça a divulgação nacional ou internacional em publicações sujeitas a “referee”.
Realização de julgamento/tomada de decisões
Seja capaz de analisar criticamente, avaliar e sintetizar ideias novas e complexas.
Comunicação
Seja capaz de comunicar com os seus pares, a restante comunidade académica e com a sociedade em geral sobre a área em que é especializado.
Competências de auto-aprendizagem
Seja capaz de, numa sociedade baseada no conhecimento, promover, em contexto académico e/ou profissional, o progresso tecnológico, social ou cultural.



ANEXO P

Exemplo de Suplemento ao Diploma (Escola Naval)



ESCOLA NAVAL

ENGENHEIROS NAVAIS – RAMO ARMAS E ELECTRÓNICA

SUPLEMENTO AO DIPLOMA

(Diploma n.º -----)

1. IDENTIFICAÇÃO DO TITULAR DO DIPLOMA

Nome (s) de família: Santos e Silva

Nome (s) próprio: José Maria

Data de nascimento (dd / mm / aaaa): 04/02/1981

Número de identificação individual: 21199

2. IDENTIFICAÇÃO DA QUALIFICAÇÃO

Nome da qualificação e título conferido: Licenciatura em Ciências Militares

Navais – Engenheiros Navais Ramo de Armas e Electrónica; Oficial de
Marinha

Principais áreas de estudo para a qualificação: Ciências Náuticas,
Ciências Militares, Electrónica e Telecomunicações, Sistemas de Controlo e
Armamento, Sistemas Marítimos e Dinâmica do Navio, Matemática e Métodos
de Computação, Materiais e Processos Tecnológicos.

Nome e categoria da instituição que concede a qualificação: Escola
Naval, Estabelecimento Militar de Ensino Superior

Língua de ensino e avaliação: Português

3. NÍVEL DA QUALIFICAÇÃO

Grau académico: Licenciatura

Duração do programa de qualificação: 8 semestres lectivos; 2 semestres de
estágio



Requisitos de acesso: Ensino Secundário completo ; Provas Específicas de Matemática e Física e ser considerado Apto nas Provas de admissão

4. CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS E RESULTADOS OBTIDOS

Regime de estudo: Tempo integral em internato

Requisitos do programa:

Os Engenheiros Navais do Ramo de Armas e Electrónica iniciam a sua carreira como adjuntos dos Chefes de Departamento de Armas e Electrónica dos navios da Marinha.

A carreira *típica* prossegue no exercício de funções a bordo como chefes do serviço de electrónica e chefes do serviço de armas.

Findo o período de embarque podem desempenhar funções em unidades em terra ligadas á formação (Escola de Electrotecnia) ou à manutenção e projecto de navios (Direcção de Navios ou Arsenal do Alfeite). Após este tempo pode ocorrer um novo período de embarque como chefe de departamento numa unidade naval.

Dados do programa:

Áreas de Formação	ECTS
Ciências de Base	
Ciências Navais	
Ciências de Engenharia	
Ciências Sociais e Humanas	
Formação Militar Naval	
Estágios	

Guia de distribuição das qualificações

Distribuição relativa das classificações obtidas pelos graduados em cada Curso (em %)	
A – 17 a 20	0
B – 14 a 16	10%
C – 10 a 13	90%
Classificação média / classificação do aluno médio: 12,3	

Classificação global da qualificação: 13 valores

5. INFORMAÇÃO SOBRE A FUNÇÃO DA GRADUAÇÃO



Acesso a estudos posteriores: Acesso a Pós graduações, Mestrados,
Doutoramento e Curso Geral Naval de Guerra

Situação profissional: Licenciado em Ciências Militares Navais – Engenheiros
Navais ramo de Armas e Electrónica

6. INFORMAÇÃO COMPLEMENTAR

Informação adicional: [Componentes lectivas feitas no estrangeiro; experiência
profissional relevante; estágios]

Outras fontes de informação:

Endereço: Escola Naval, Base Naval de Lisboa, Alfeite, 2800-010 Almada, Lisboa,
Portugal

Telefone: +351-21-0901900

Fax: +351-21-2754499

E-mail: comando@escolanaval.pt

7. CERTIFICAÇÃO DO SUPLEMENTO

Data: 06/02/04

Assinatura

Título do cargo

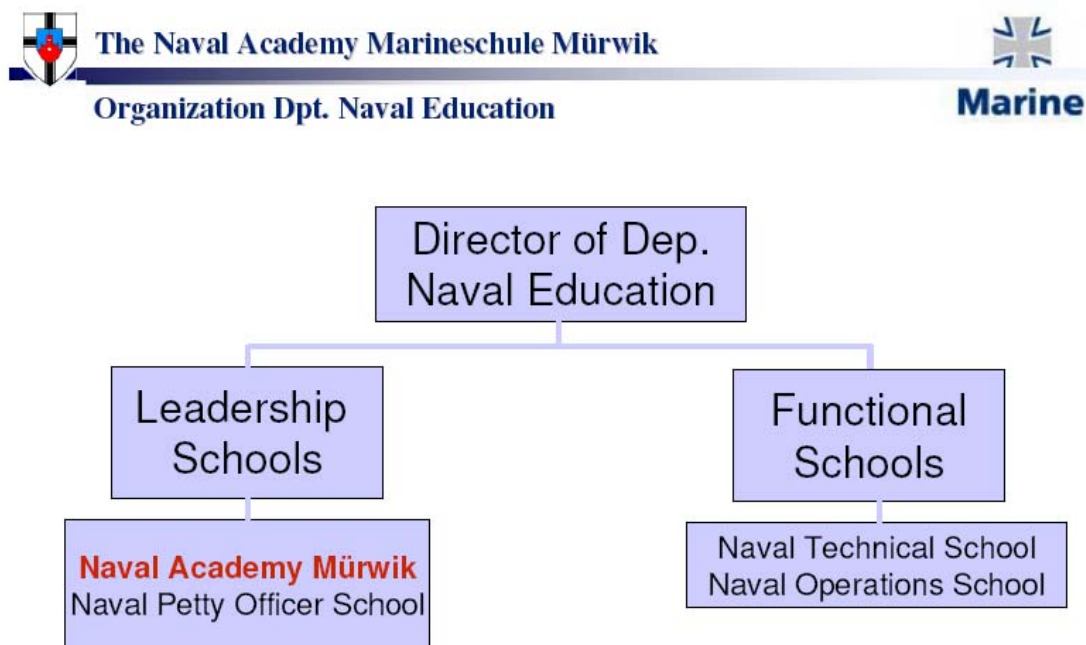
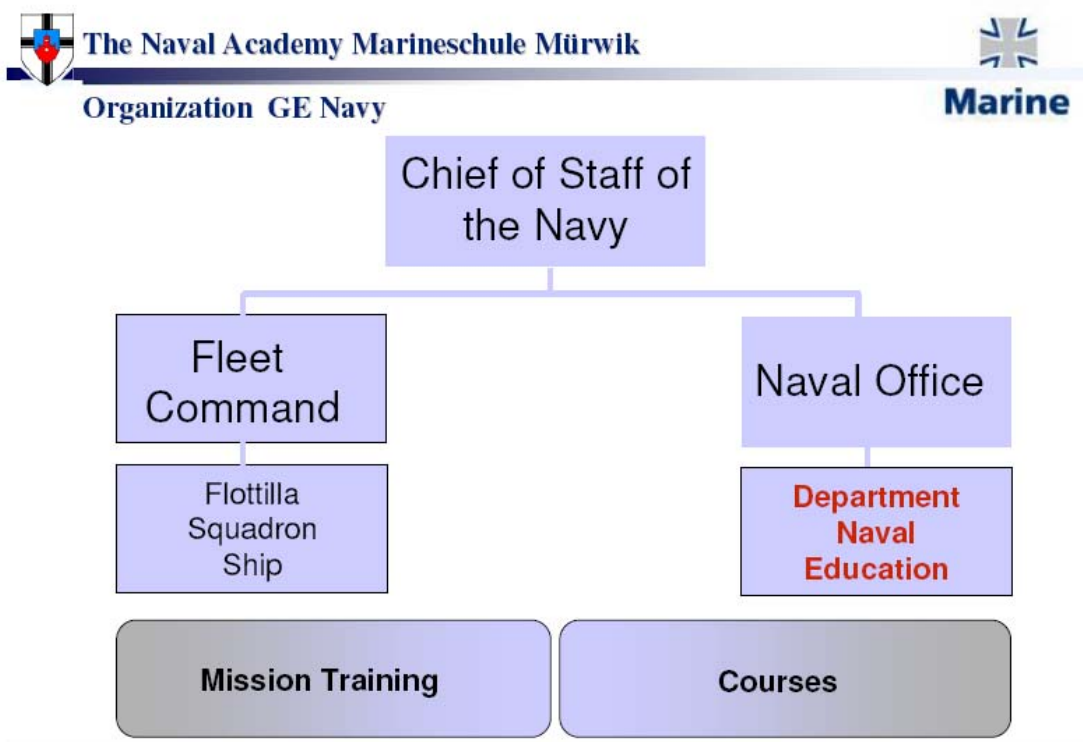
Selo branco

8. INFORMAÇÃO SOBRE O SISTEMA NACIONAL DE ENSINO SUPERIOR



ANEXO Q

Organização Superior do Ensino na Alemanha¹

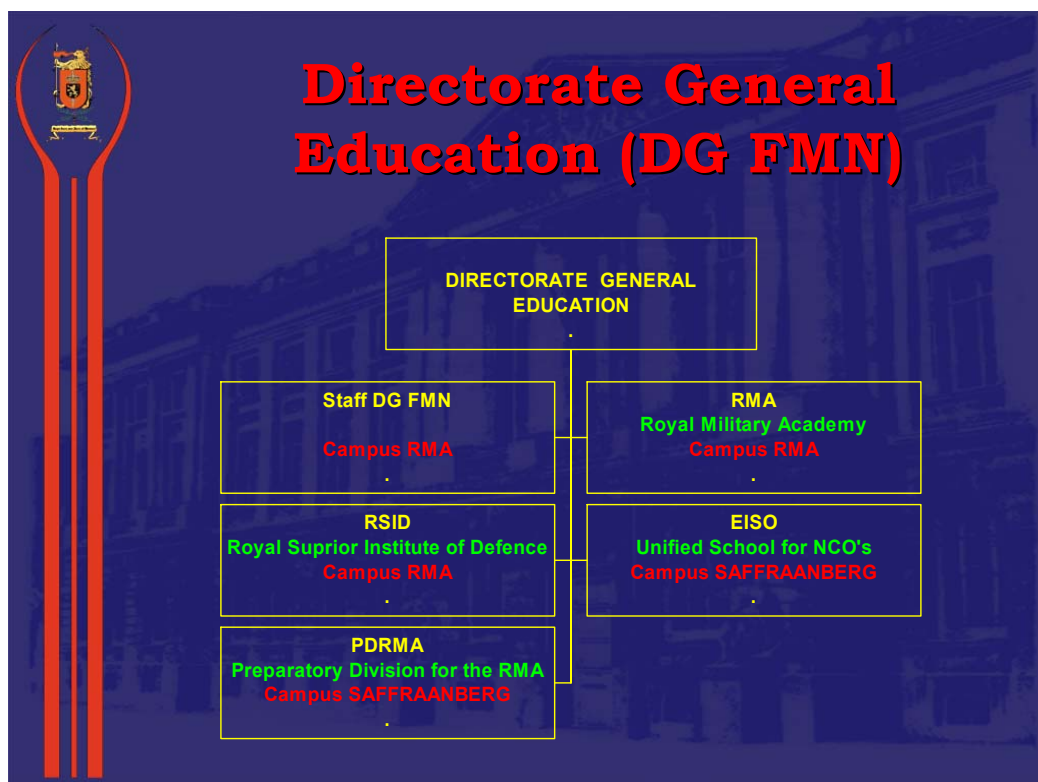
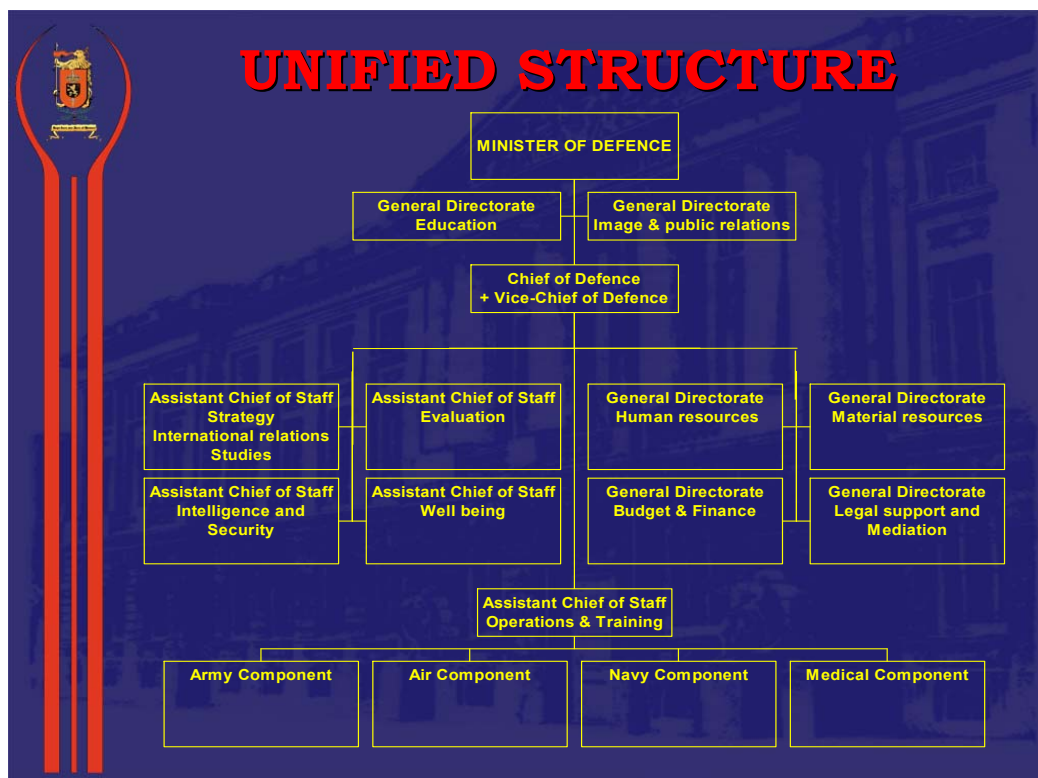


¹ Academia Naval Alemã – Apresentação “Officer Training /Education in the German Navy”, Slides 3 e 4.



ANEXO R

Organização Superior do Ensino na Bélgica¹

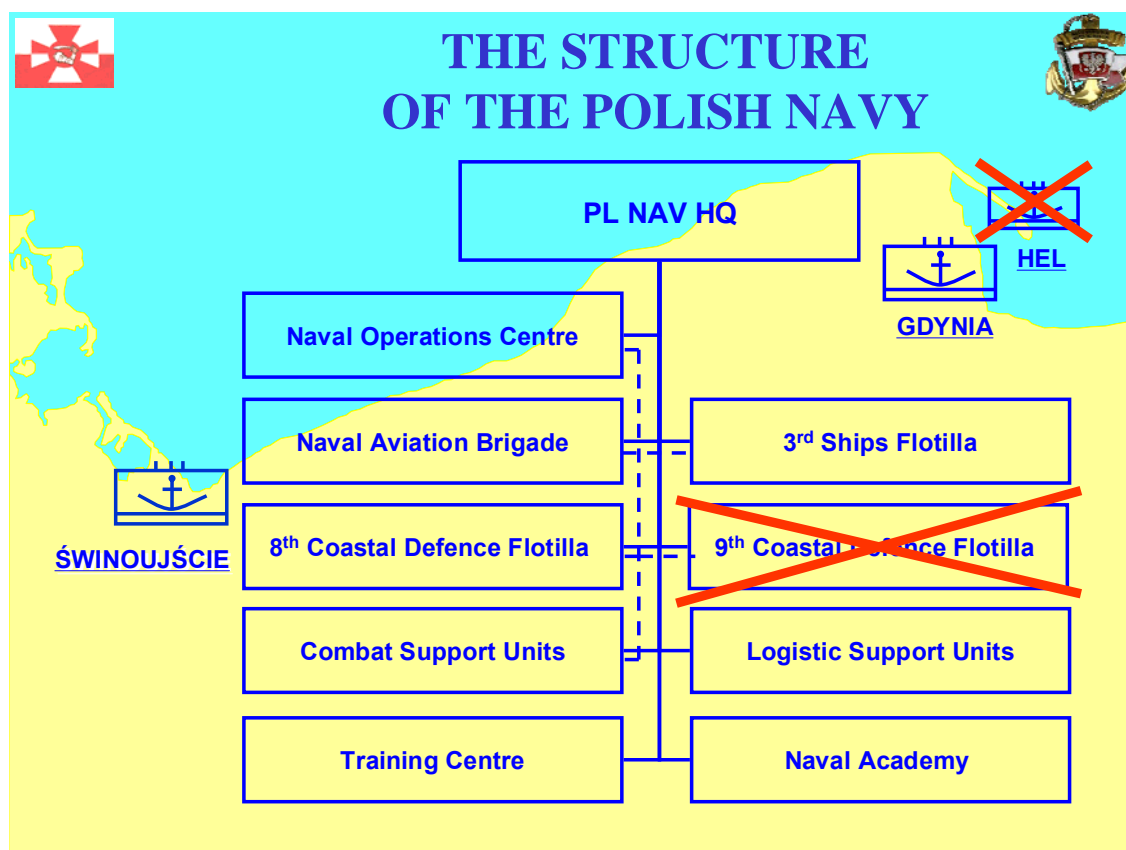


¹ 13ª Conferência de Superintendentes das Academias Navais – Slides 2 e 3 da apresentação Belga, efectuada pelo Captain Vermaere, Royal Military Academy.



ANEXO S

Organização Superior da Marinha da Polónia¹



¹ 15ª Conferência de Superintendentes das Academias Navais – Slide 4 da apresentação Polaca, efectuada pelo Rear Admiral Zygmunt Kitowski, Polish Naval Academy.



ANEXO T

Organização Superior do Ensino na Holanda¹



¹ 15ª Conferência de Superintendentes das Academias Navais – Slide 8 da apresentação Holandesa, efectuada pelo Commodore M. T. Tegelberg, Netherlands Naval College.



ANEXO U

Quadros do Eurydice sobre Processo de Bolonha nos Países Europeus

Relatório de 2007¹

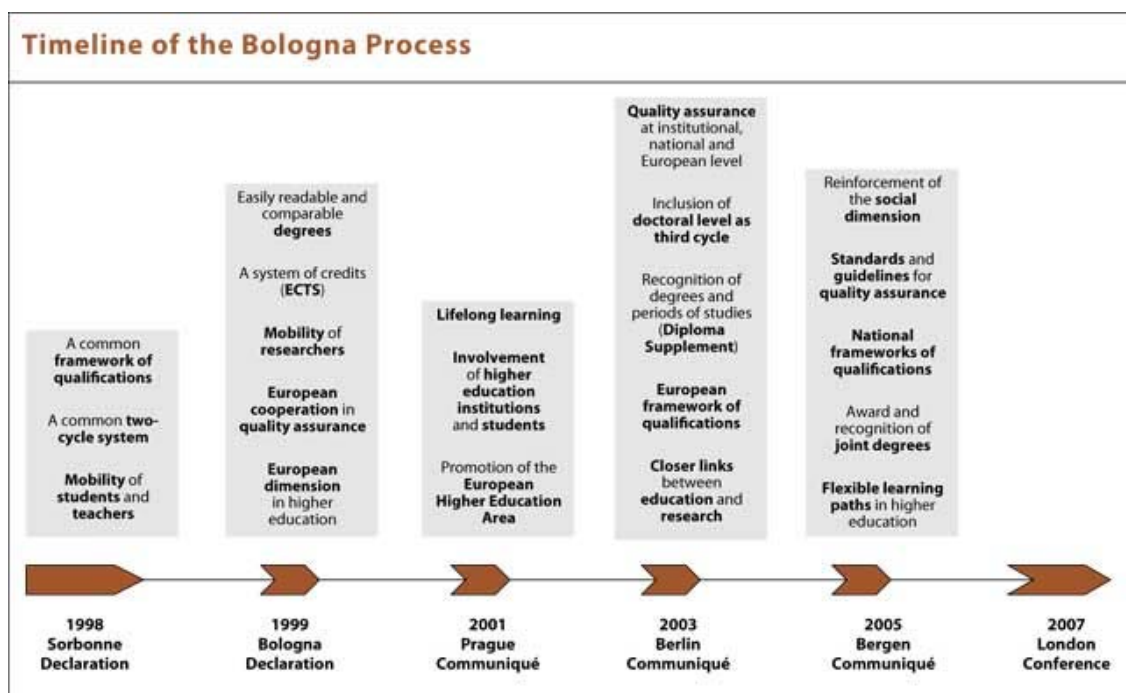
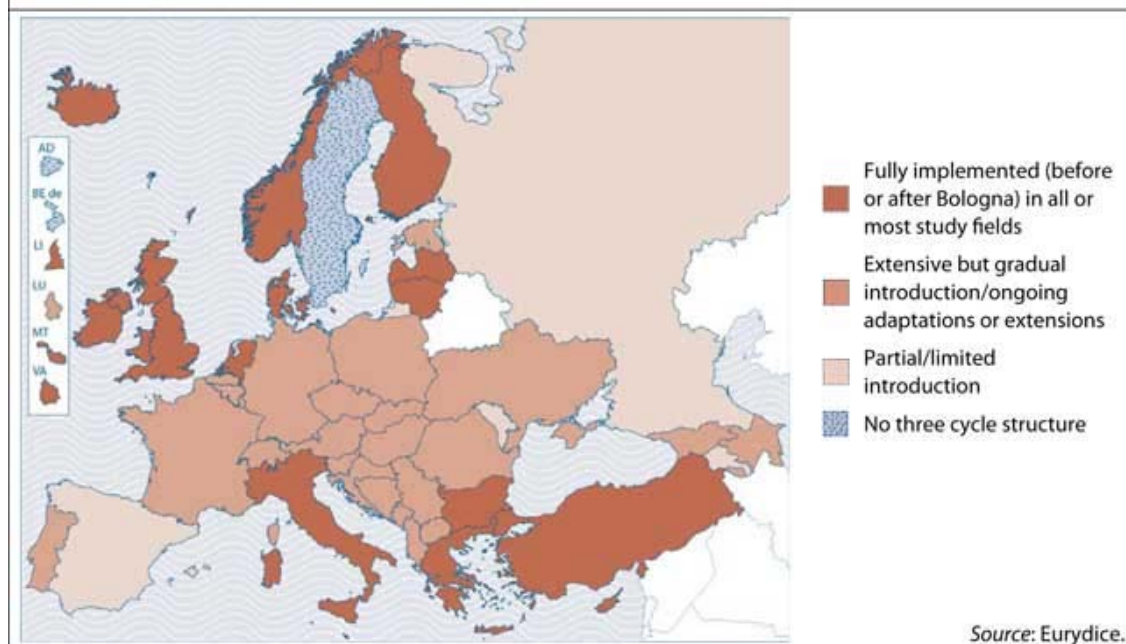


Figure A1: Level of implementation of a three-cycle structure compliant with the Bologna Process, 2006/07



¹ Disponível em www.eurydice.org.

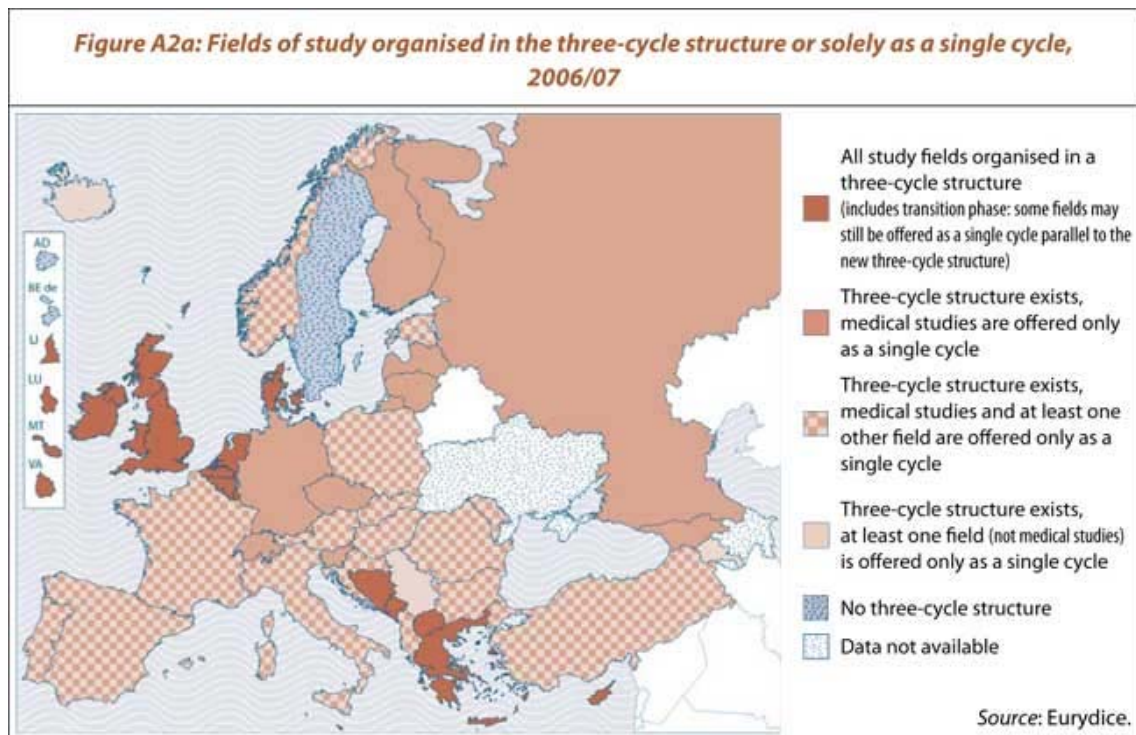


Figure A2b: Study fields offered solely as long studies (exceptions to the implementation of the three-cycle structure), 2006/07

	AL	AM	AT	BG	CH	CZ	DE	EE	ES	FI	FR	GE	HR	HU
Medicine and related fields	●		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Architecture	●			●				●	●					●
Law				●					●				●	●
Engineering	●							●	●		●			
Theology									●					
Arts		●							●					
Other		●	●					●	●					
	IS	IT	LT	LV	MD	NO	PL	PT	RO	RS	RU	SI	SK	TR
Medicine and related fields		●	●	●	●	●	●	●	●		●	●	●	●
Architecture		●			●	●		●	●					
Law		●					●			●				●
Engineering										●				
Theology	●						●	●					●	
Arts							●							
Other						●	●						●	

Source: Eurydice.



Figure B1: Qualification required for access to doctoral studies,
2006/07

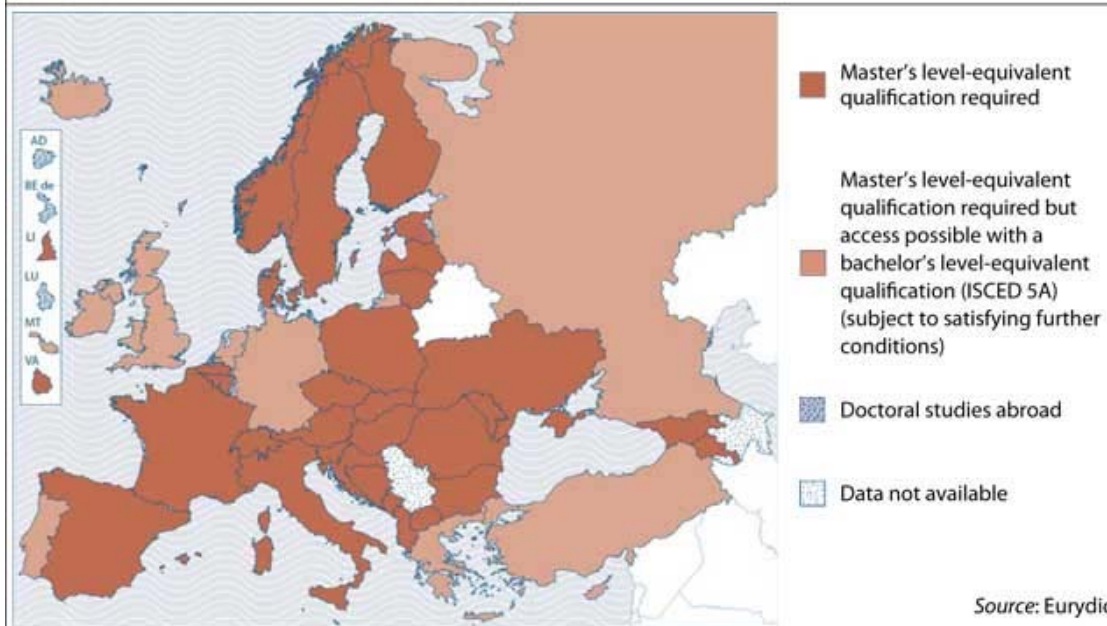
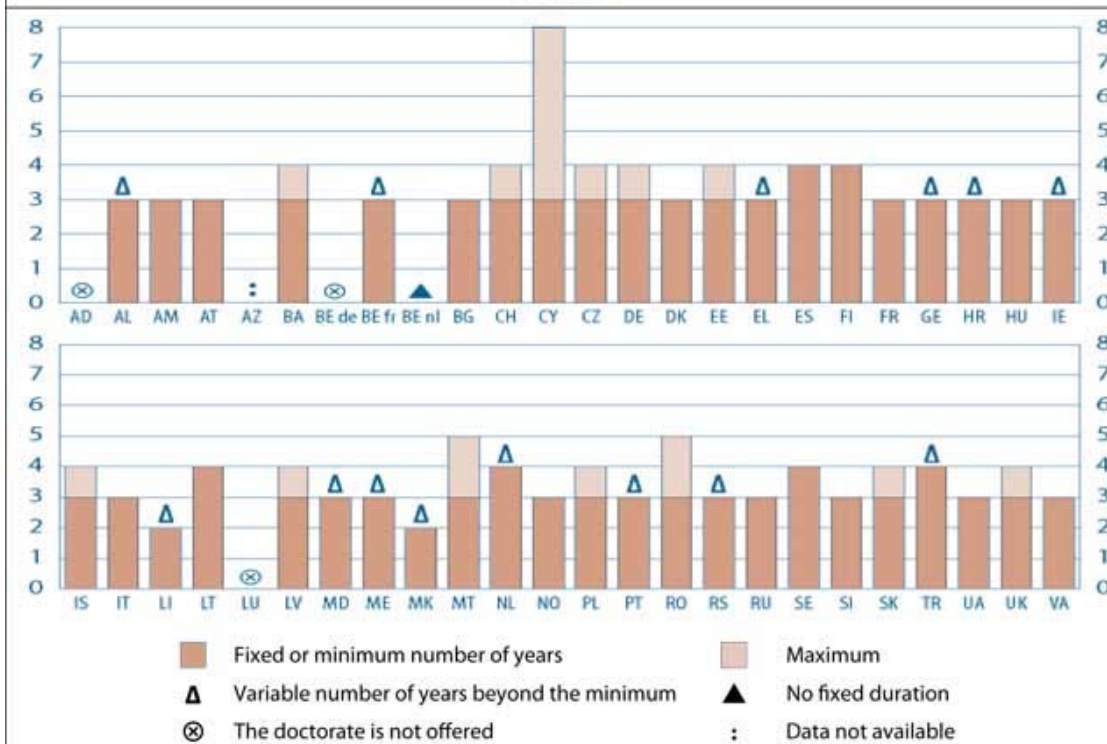
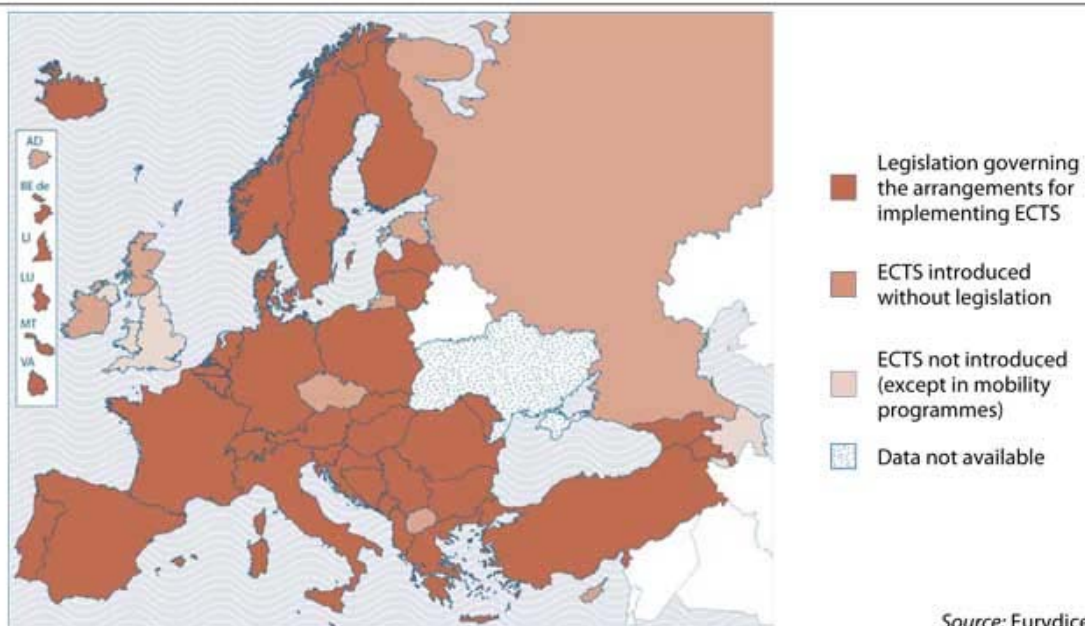


Figure B3: The notional length of full-time doctoral studies,
2006/07

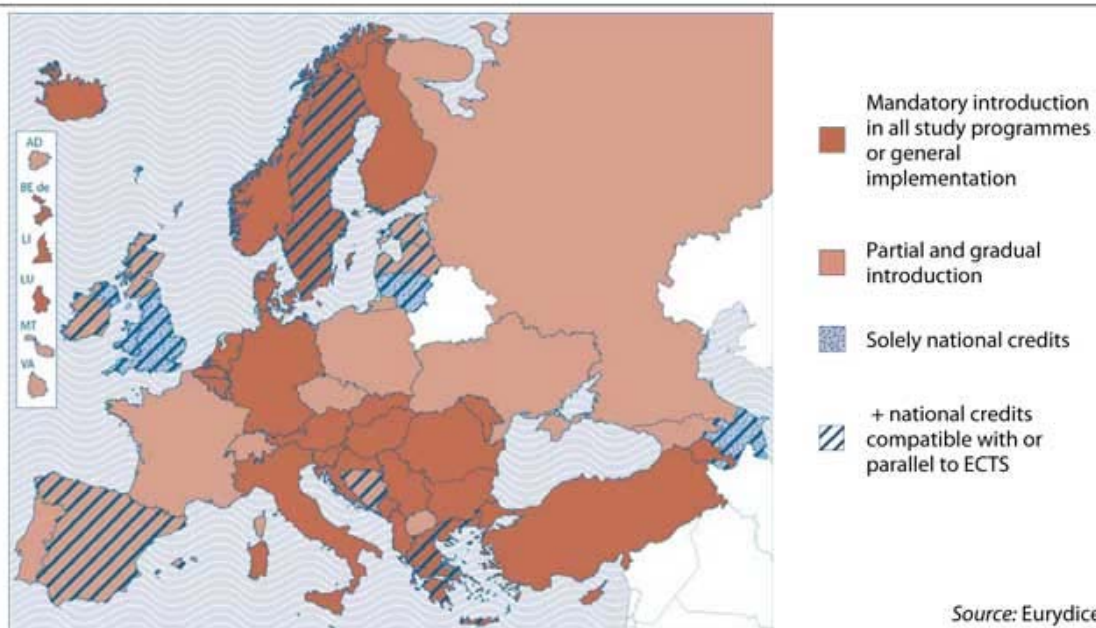




**Figure C1: Legislation concerning ECTS,
2006/07**

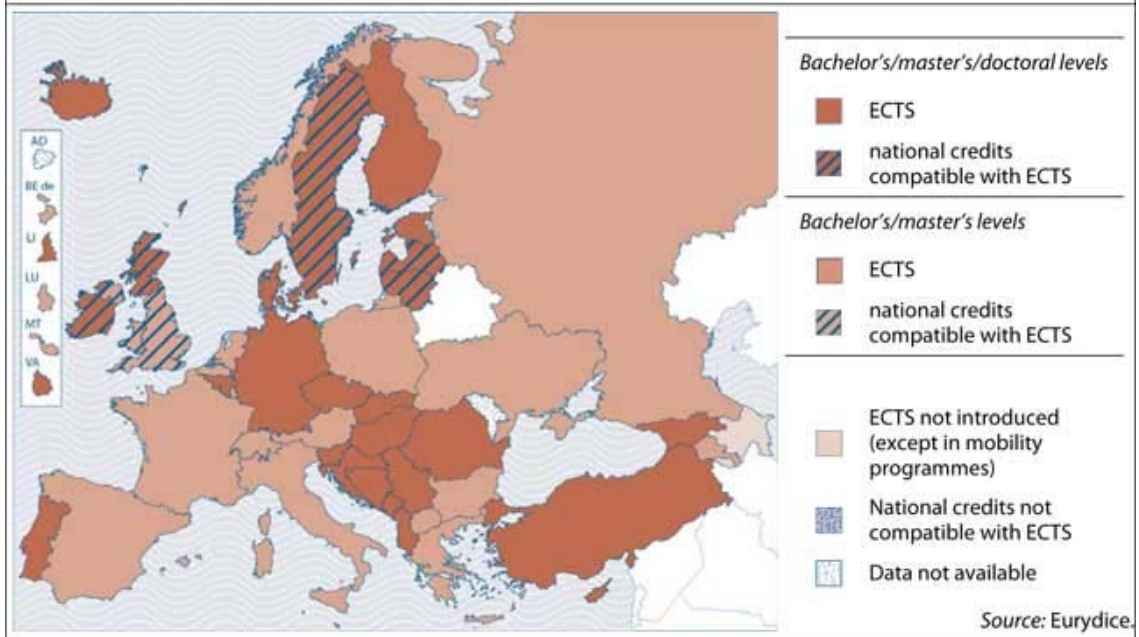


**Figure C2: Level of implementation of ECTS,
2006/07**





**Figure C3: Application of ECTS to three-cycle study programmes,
2006/07**



**Figure D1: Level of implementation of the Diploma Supplement,
2006/07**

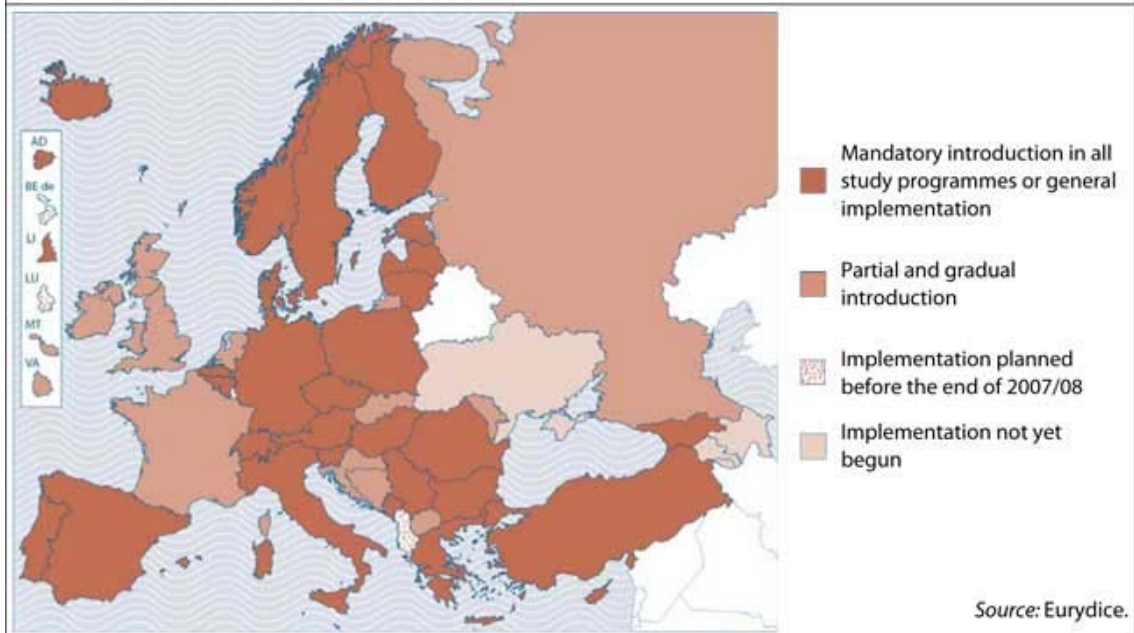




Figure D2: Compliance with the conditions that the Diploma Supplement be issued automatically and free of charge, 2006/07

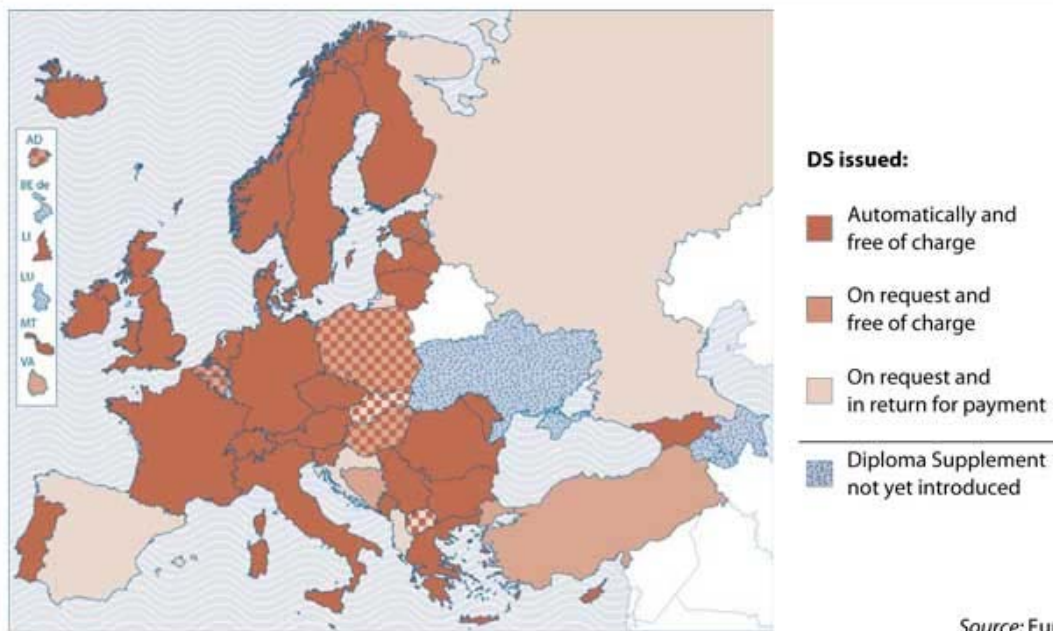


Figure D3: Languages in which the Diploma Supplement is issued, 2006/07

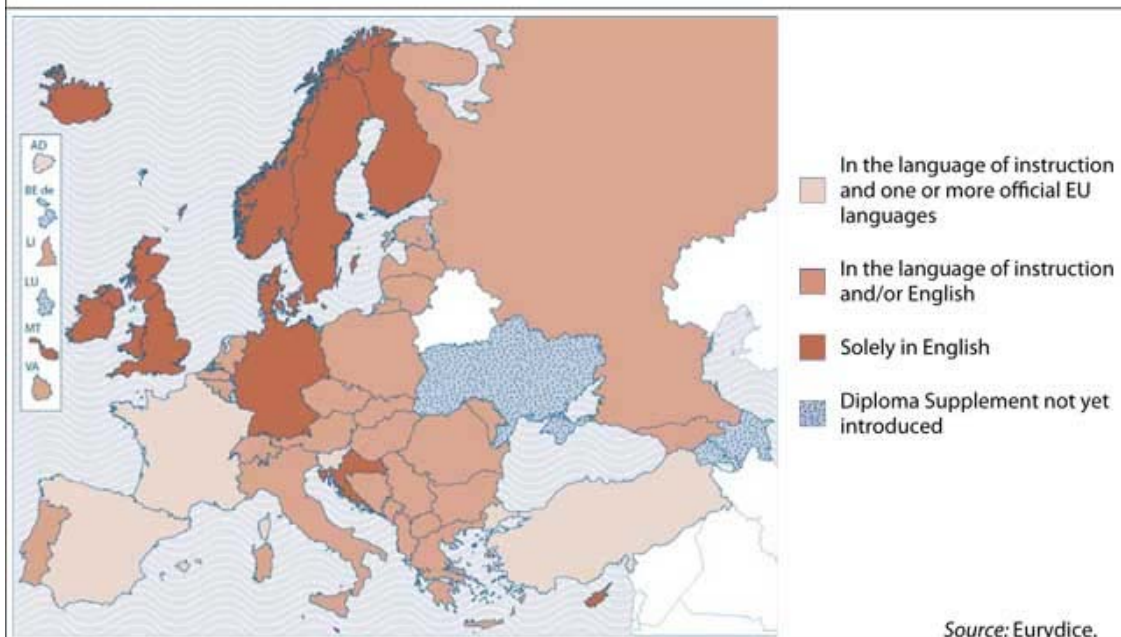




Figure E1: The situation regarding the adoption of national qualifications frameworks including higher education, 2006/07

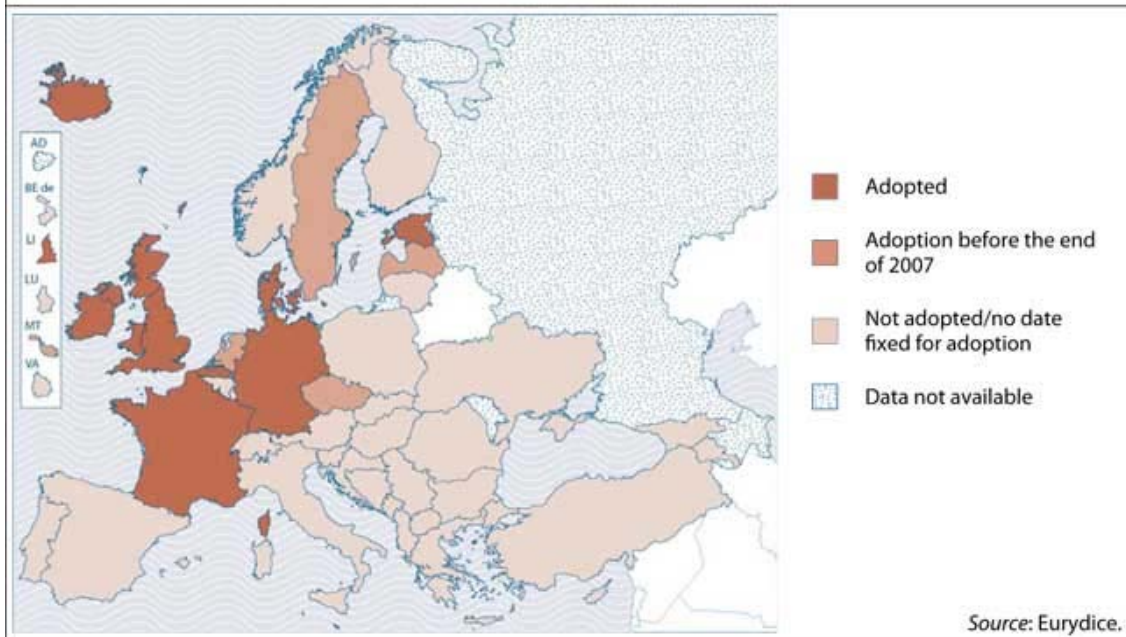
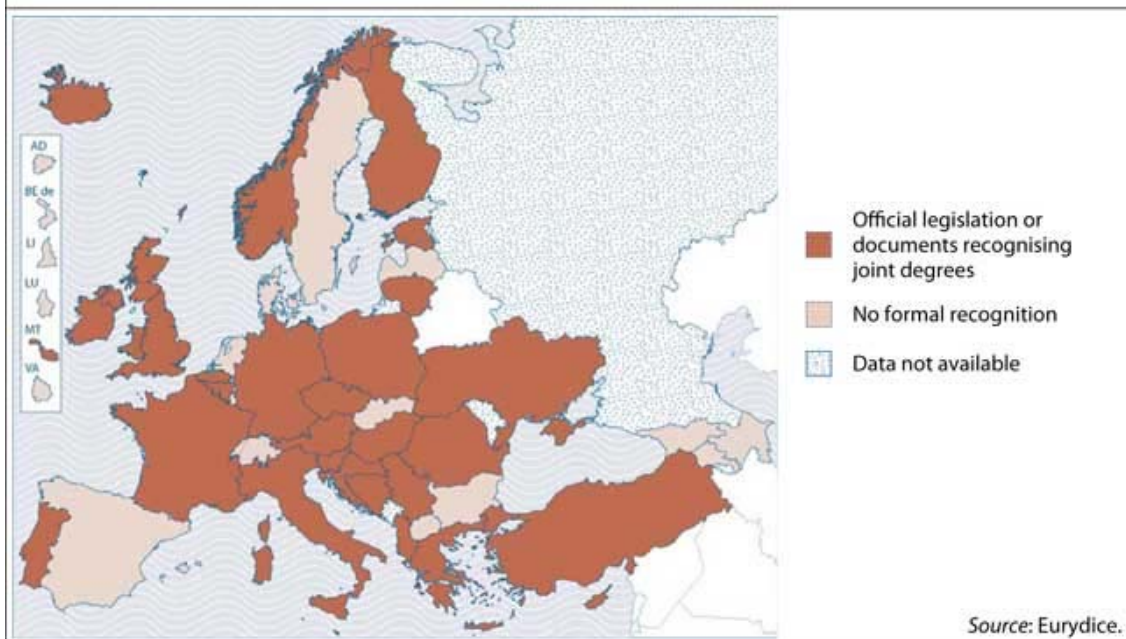
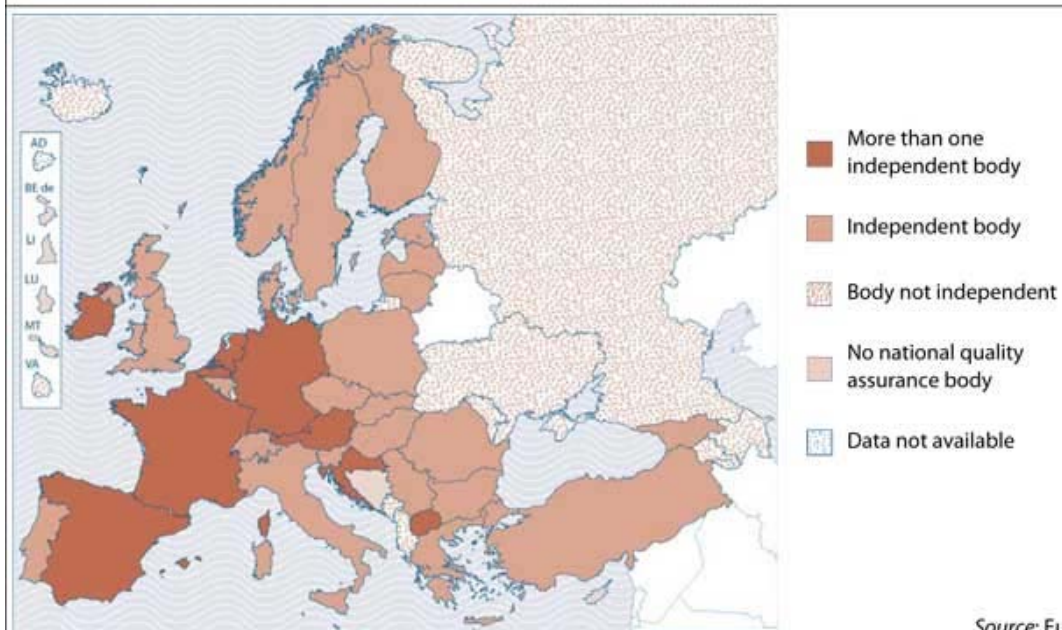


Figure E2: The situation regarding formal recognition of joint degrees, 2006/07



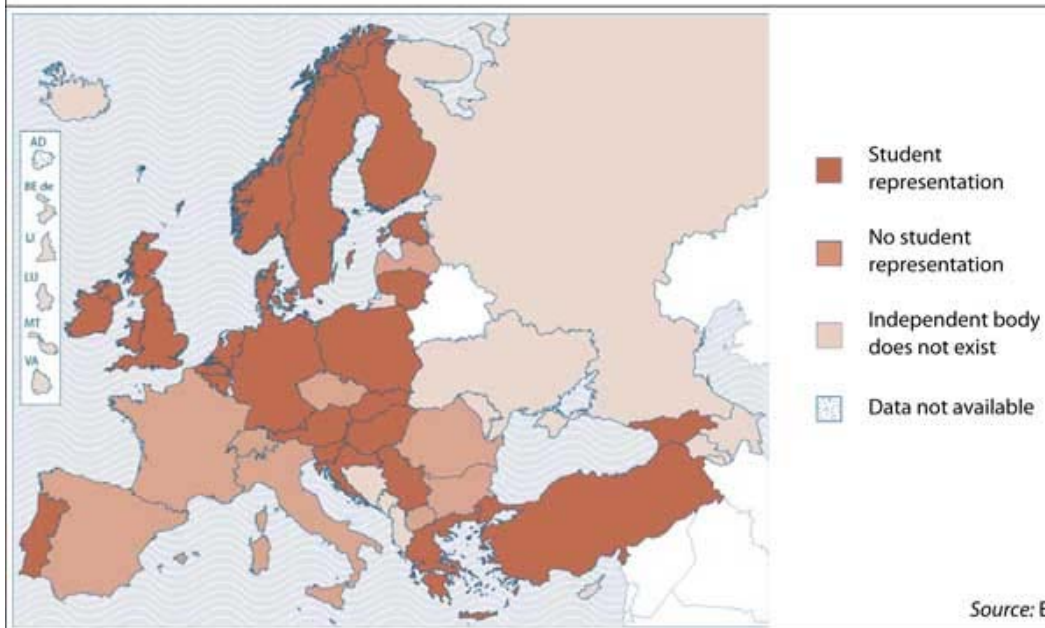


**Figure F1: National (or regional)
bodies for quality assurance, 2006/07**



Source: Eurydice.

**Figure F2: Student representation in the governing body of independent national (or regional) bodies
for quality assurance, 2006/07**



Source: Eurydice.



Figure F3: Independent national (or regional) bodies for quality assurance subject to peer review, 2006/07

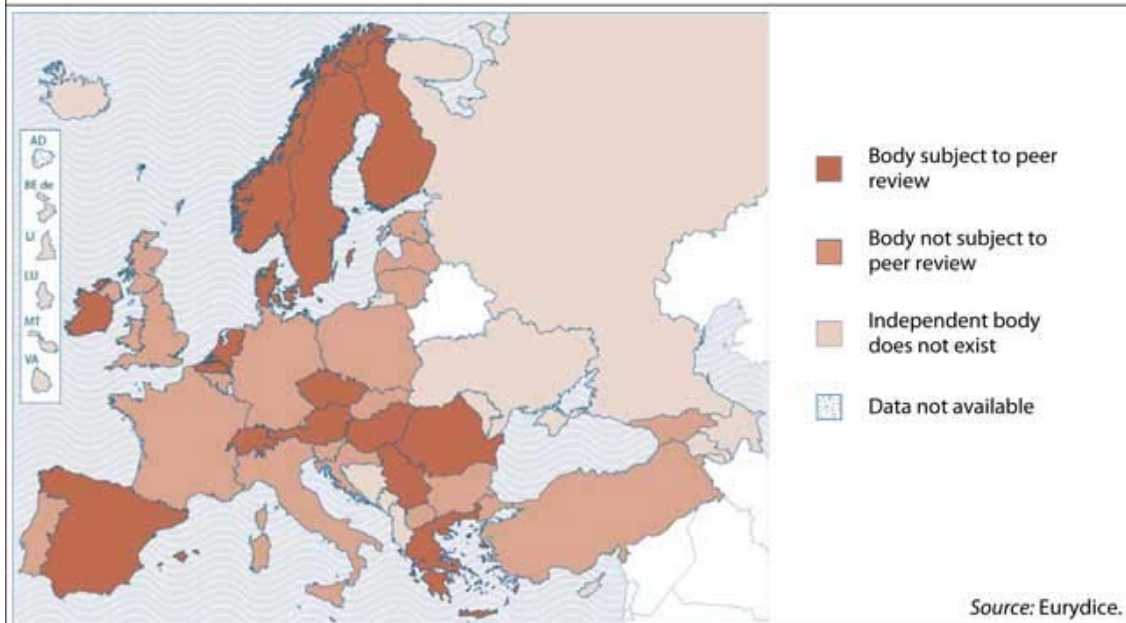
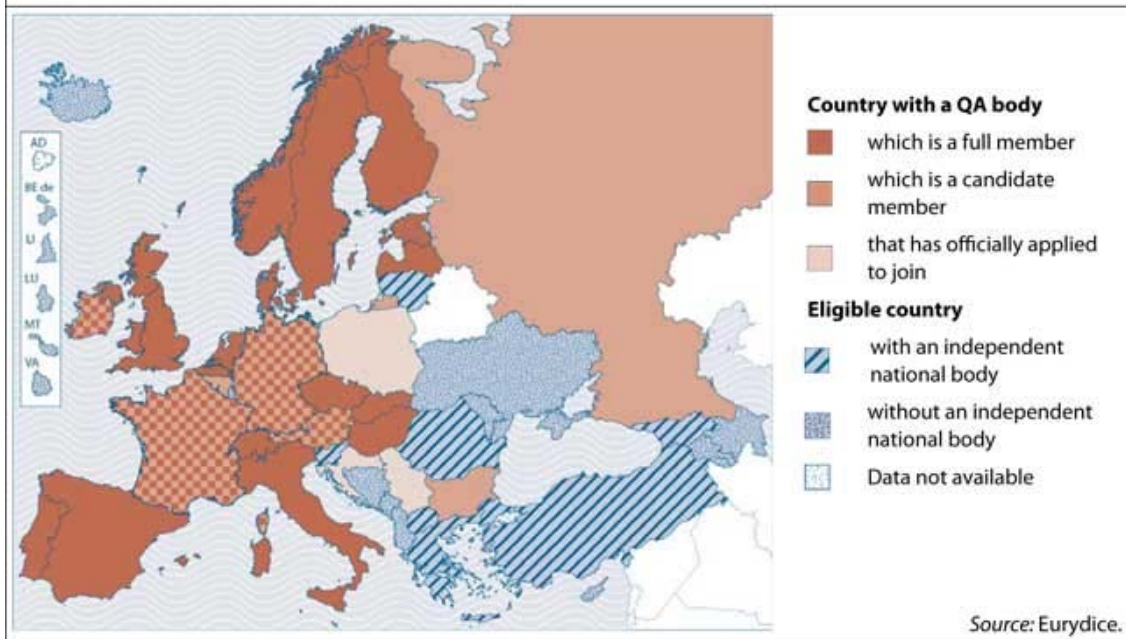
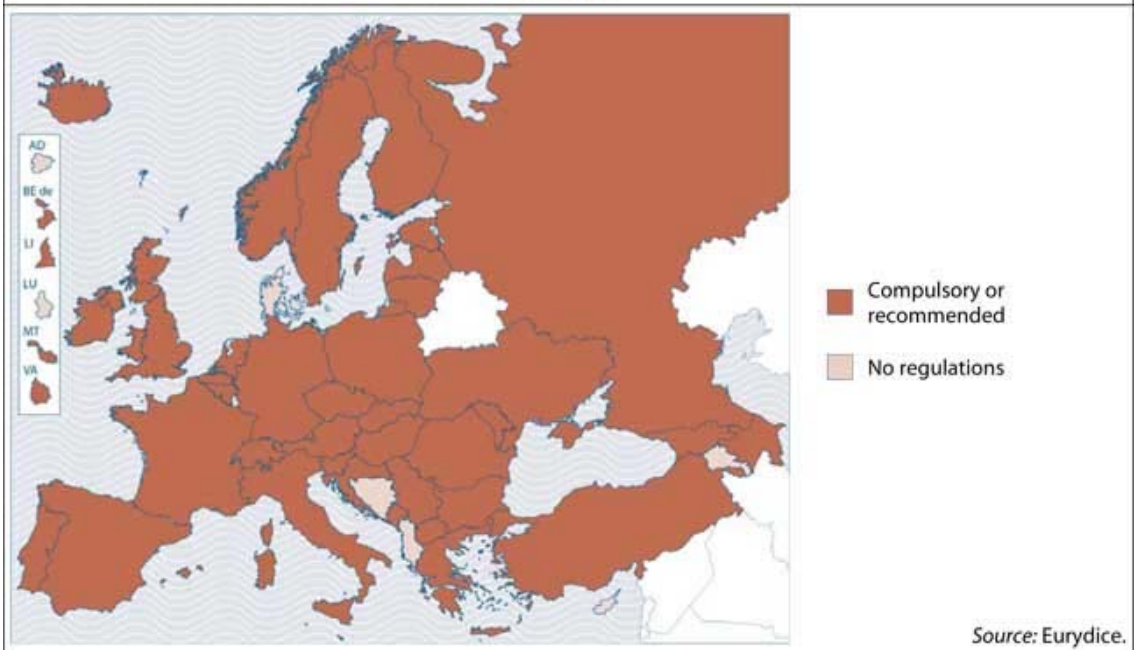


Figure F4: Participation of national (or regional) bodies for quality assurance in ENQA, 2006/07

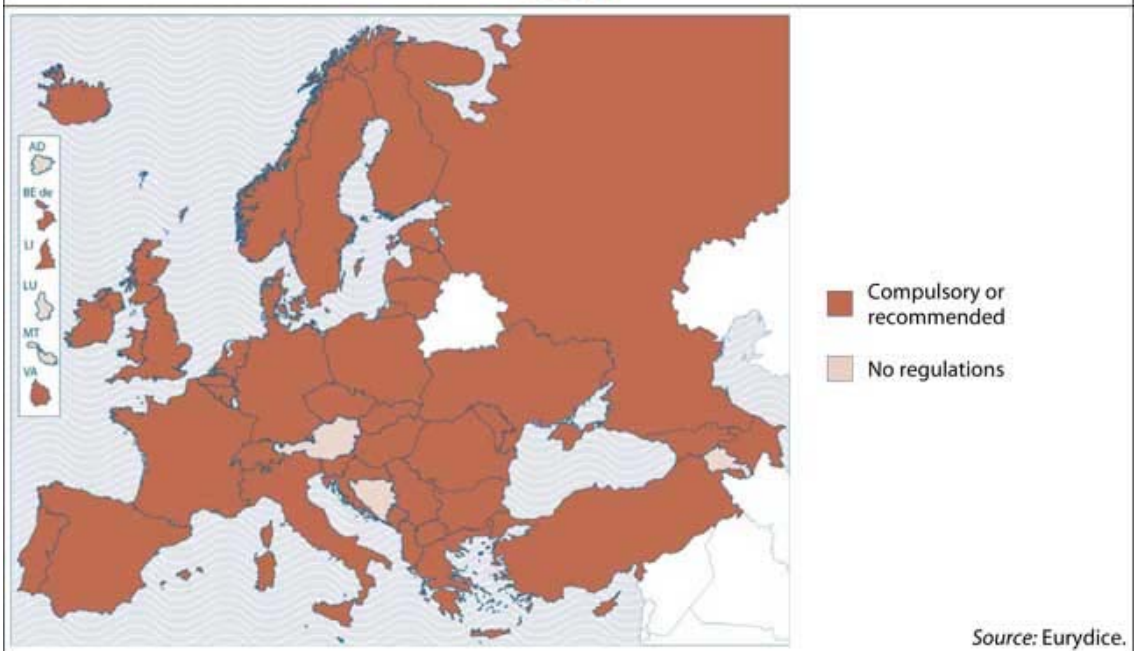




**Figure G1a: Status of internal quality assurance,
2006/07**



**Figure G1b: Status of external quality assurance,
2006/07**





**Figure G2: Participants in internal quality assurance,
2006/07**

	Mana- gement	Academic staff	Students	External experts	Other stake- holders		Mana- gement	Academic staff	Students	External experts	Other stake- holders
AD						IS	●	●	●	●	⊗
AL						IT	⊗	⊗	⊗	●	⊗
AM						LI	■	●	●	○	■
AT 1	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	LT	●	●	●	⊗	●
2	●	●	●	●	●	LU					
AZ	:	:	:	⊗	:	LV	●	●	●	⊗	⊗
BA						MD	●	●	●	●	●
BE de	●	●	●	●	●	ME	●	●	●	⊗	⊗
BE fr	●	●	●	⊗	●	MK	●	●	●	⊗	⊗
BE nl	⊗	⊗	●	●	■	MT	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗
BG	●	●	●	●	⊗	NL	⊗	⊗	●	●	⊗
CH	●	●	●	⊗	⊗	NO	●	●	●	⊗	○
CY						PL	⊗	⊗	●	⊗	⊗
CZ	●	⊗	⊗	⊗	⊗	PT	●	●	●	■	■
DE	●	●	●	■	⊗	RO	●	●	●	●	●
DK						RS	:	:	●	:	:
EE	■	■	●	■	●	RU	●	●	■	■	■
EL	■	●	●	⊗	⊗	SE	●	●	●	⊗	⊗
ES	●	●	⊗	○	⊗	SI	●	●	●	⊗	⊗
FI	●	●	●	■	■	SK	●	●	⊗	●	■
FR	●	●	●	●	⊗	TR	●	●	●	■	⊗
GE	●	●	●	■	⊗	UA	:	:	●	:	:
HR	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	UK	●	●	●	●	●
HU	●	●	●	○	○	VA	●	●	○	●	●
IE	●	●	●	●	⊗						

● Compulsory ■ Recommended ○ Optional
 ⊗ Specific issue not regulated : Data not available
 ■ No regulations on status of internal quality assurance

Source: Eurydice.



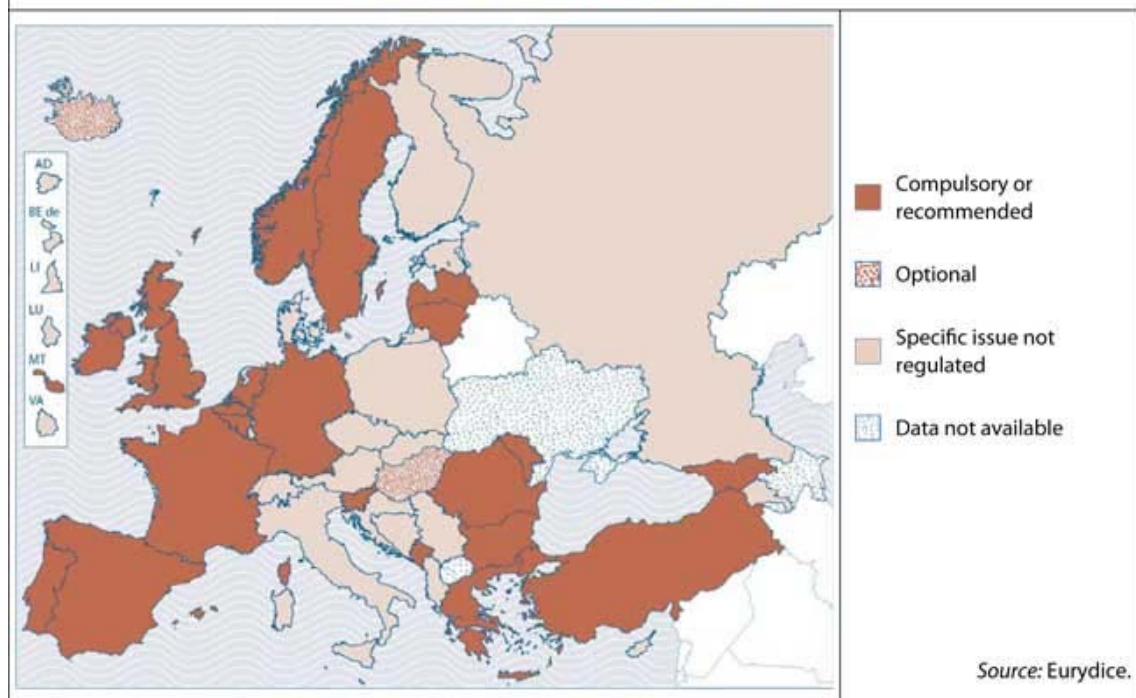
Figure G3: The scope of internal quality assurance, as specified by ENQA standards, 2006/07

	Student assessment practices	Teaching staff qualifications	Appropriate resources to support student learning		Student assessment practices	Teaching staff qualifications	Appropriate resources to support student learning
AD				IS	●	●	●
AL				IT	⊗	⊗	●
AM				LI	●	●	●
AT	●	●	●	LT	●	●	●
AZ	●	●	●	LU			
BA				LV	●	●	●
BE de	●	⊗	⊗	MD	●	●	●
BE fr	●	●	●	ME	●	●	●
BE nl	●	●	●	MK	:	●	:
BG	●	●	●	MT	⊗	●	⊗
CH	●	●	●	NL	⊗	⊗	⊗
CY				NO	●	●	●
CZ	■	■	■	PL	●	●	●
DE	●	●	●	PT	●	■	○
DK				SE	●	●	●
EE	⊗	●	●	RO	●	●	●
EL	●	●	●	RS	●	:	:
ES	○	●	●	RU	■	●	●
FI	●	●	●	SI	⊗	⊗	⊗
FR	●	●	●	SK	●	●	●
GE	●	●	●	TR	●	●	●
HR	●	●	●	UA	:	:	:
HU	●	●	●	UK	●	⊗	●
IE	●	●	●	VA	⊗	●	●

● Compulsory
 ⊗ Specific issue not regulated
 ■ No regulations on status of internal quality assurance
 ○ Optional
 ■ Recommended
 : Data not available

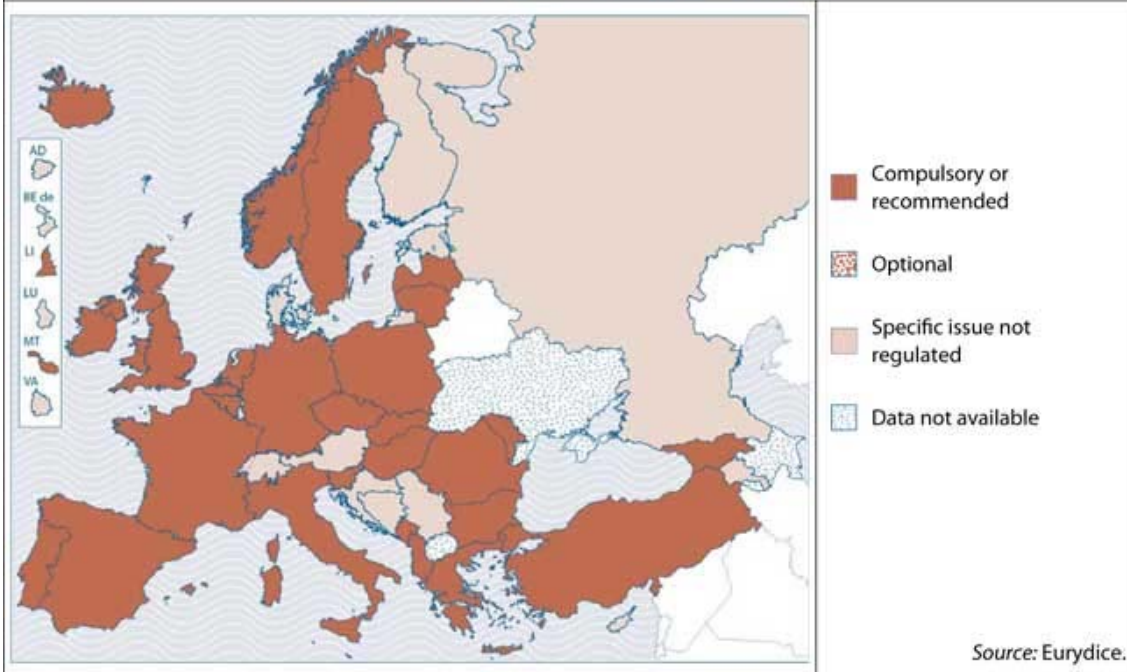
Source: Eurydice.

Figure G4a: Public availability of information on higher education institutions. Student assessment criteria, 2006/07

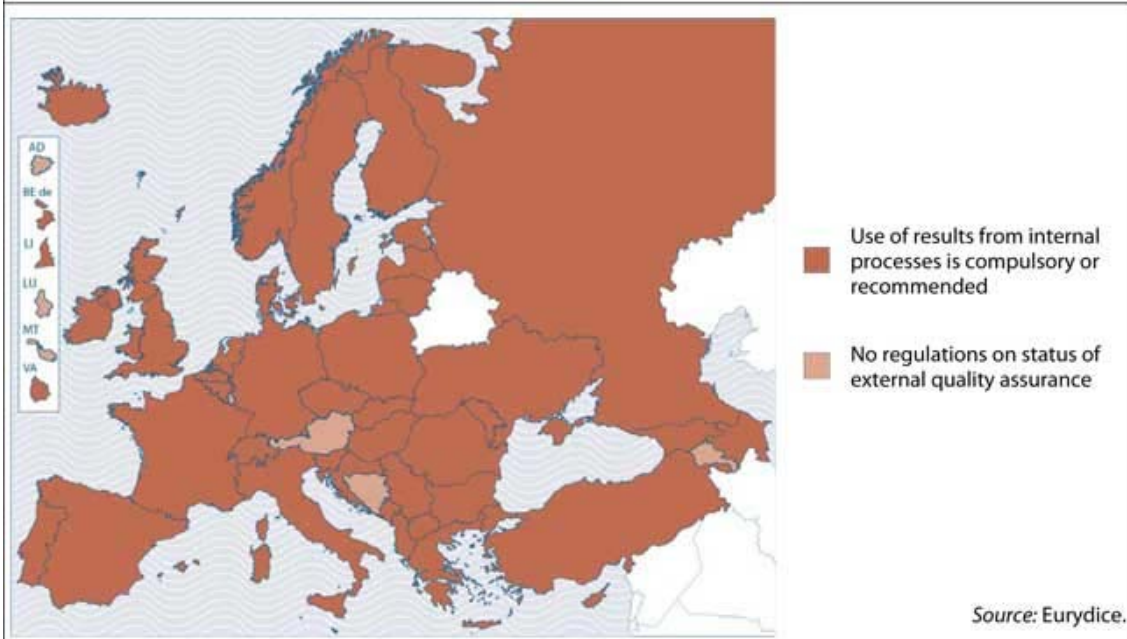




**Figure G4b: Public availability of information on higher education institutions.
Information on programmes and awards, 2006/07**



**Figure G5: Use of the results of internal processes for purposes of external quality assurance,
2006/07**





**Figure G6: Members of external quality assurance teams,
2006/07**

	Academic and research staff	Foreign experts	Students		Academic and research staff	Foreign experts	Students
AD				IS	●	●	●
AL	■	■	■	IT	●	○	⊗
AM				LI	●	●	⊗
AT 1				LT	●	■	●
2	●	●	⊗	LU			
AZ	:	:	●	LV	■	●	●
BA				MD	●	■	⊗
BE de	●	●	●	ME	●	■	⊗
BE fr	●	●	⊗	MK	●	●	●
BE nl	⊗	⊗	●	MT			
BG	⊗	⊗	●	NL	⊗	⊗	●
CH	●	●	⊗	NO	●	●	●
CY	●	●	⊗	PL	●	○	○
CZ	●	⊗	⊗	PT	●	●	⊗
DE	■	■	■	RO	●	⊗	⊗
DK	●	⊗	●	RS	:	:	●
EE	⊗	●	⊗	RU	●	○	■
EL	⊗	■	⊗	SE	●	■	●
ES	⊗	⊗	⊗	SI	●	■	●
FI	■	○	■	SK	●	●	■
FR	●	●	■	TR	●	●	●
GE	■	○	■	UA	:	:	●
HR	●	●	●	UK	●	⊗	⊗
HU	●	○	●	VA	⊗	⊗	⊗
IE	●	●	●				

● Compulsory

⊗ Specific issue not regulated

■ No regulations on status of external quality assurance

■ Recommended

○ Optional

: Data not available

Source: Eurydice.



Figure G7: Follow-up procedures required in external quality assurance, 2006/07

	Results used for drafting summary reports describing general findings	Action plan		Results used for drafting summary reports describing general findings	Action plan
AD			IS	●	●
AL	●	●	IT	⊗	⊗
AM			LI	⊗	⊗
AT 1			LT	●	●
2	●	●	LU		
AZ	:	:	LV	●	⊗
BA			MD	●	●
BE de	⊗	●	ME	●	■
BE fr	⊗	⊗	MK	:	:
BE nl	●	■	MT		
BG	●	●	NL	●	●
CH	●	■	NO	●	●
CY	●	●	PL	⊗	⊗
CZ	●	●	PT	●	■
DE	■	⊗	RO	●	●
DK	⊗	●	RS	:	:
EE	●	⊗	RU	●	●
EL	●	●	SE	●	●
ES	⊗	⊗	SI	●	●
FI	●	■	SK	●	●
FR	●	●	TR	■	●
GE	●	⊗	UA	:	:
HR	⊗	⊗	UK	●	■
HU	●	●	VA	⊗	⊗
IE	●	●			

● Compulsory

⊗ Specific issue not regulated

■ No regulations on status of external quality assurance

■ Recommended

:

Data not available

Source: Eurydice.



Figure G8: Regular organisation of external quality assurance, 2006/07

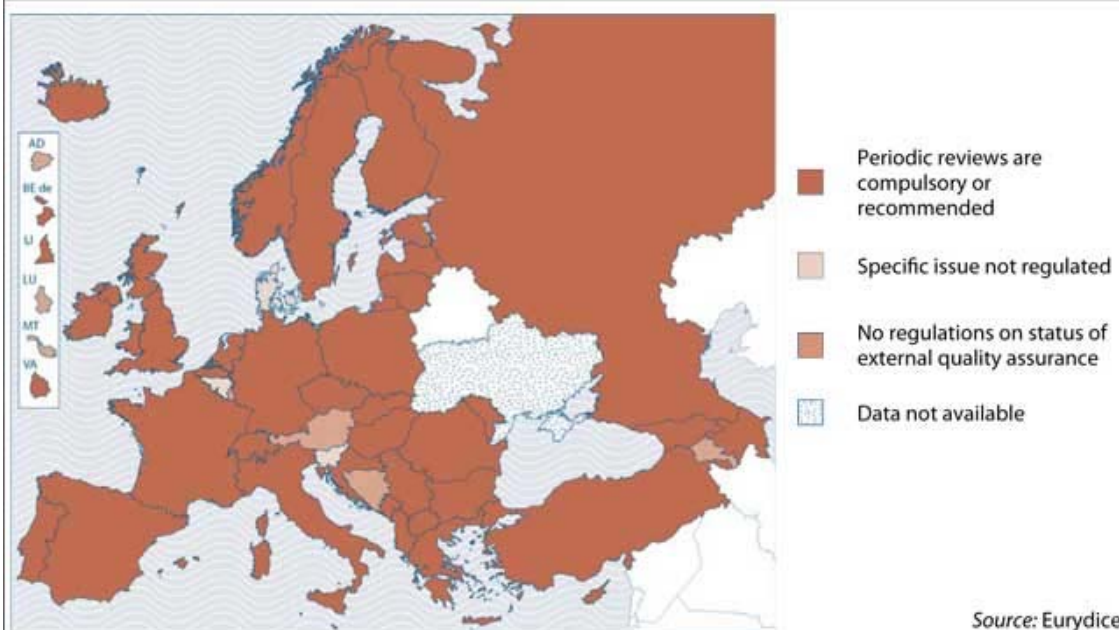


Figure G9: Publication of information on external quality assurance, 2006/07

	Results	Procedures	Criteria	Frequency		Results	Procedures	Criteria	Frequency
AD					IS	⊗	⊗	⊗	⊗
AL	■	●	●	●	IT	●	●	●	●
AM					LI	⊗	⊗	⊗	⊗
AT 1					LT	●	●	●	●
AT 2	●	●	●	●	LU				
AZ	:	:	:	:	LV	●	⊗	⊗	⊗
BA					MD	○	●	●	●
BE de	●	⊗	⊗	●	ME	●	●	●	●
BE fr	⊗	●	●	⊗	MK	●	:	:	:
BE nl	●	●	●	●	MT				
BG	●	●	●	●	NL	●	●	●	●
CH	●	●	●	●	NO	●	●	●	●
CY	●	●	●	●	PL	●	●	●	●
CZ	●	●	●	●	PT	●	●	●	●
DE	●	●	●	●	RO	●	●	●	●
DK	●	●	●	●	RS	●	:	:	:
EE	⊗	●	●	●	RU	●	●	●	●
EL	●	●	●	●	SE	●	●	●	●
ES	⊗	⊗	⊗	⊗	SI	●	●	●	⊗
FI	●	●	●	●	SK	●	●	●	●
FR	⊗	⊗	⊗	⊗	TR	●	⊗	⊗	⊗
GE	●	●	●	●	UA	●	:	:	:
HR	●	⊗	⊗	⊗	UK	●	●	●	●
HU	●	●	●	●	VA	⊗	⊗	⊗	⊗
IE	●	●	●	●					

- Compulsory
- ⊗ Specific issue not regulated
- Recommended
- Optional
- No regulations on status of external quality assurance
- :

Source: Eurydice.



Diagrams and National Descriptions:

AD Andorra
AL Albania
AM Armenia
AT Austria
BA Bosnia and Herzegovina
BE de Belgium – German-speaking Community
BE fr Belgium – French Community
BE nl Belgium – Flemish Community
BG Bulgaria
CH Switzerland
CY Cyprus
CZ Czech Republic
DE Germany
DK Denmark
EE Estonia
EL Greece
ES Spain
FI Finland
FR France
GE Georgia
HR Croatia
HU Hungary
IE Ireland
IS Iceland
IT Italy
LI Liechtenstein
LT Lithuania
LU Luxembourg
LV Latvia
MD Moldova
ME Montenegro
MK Former Yugoslav Republic of Macedonia
MT Malta
NL The Netherlands
NO Norway
PL Poland
PT Portugal
RO Romania
RS Serbia
RU Russia
SE Sweden
SI Slovenia
SK Slovakia
TR Turkey
UK-ENG/WLS/NIR United Kingdom – England, Wales and Northern Ireland
UK-SCT United Kingdom – Scotland
VA Holy See

